

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES  
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”  
PROJETO A VEZ DO MESTRE**

## **Os Princípios do Direito do Trabalho**

**Por: Romira Matos Coelho**

**Orientador**

**Professora Denize Guimarães**

**Rio de Janeiro**

2005

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES**  
**PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”**  
**PROJETO A VEZ DO MESTRE**

**Os Princípios do Direito do Trabalho**

Apresentação de monografia à Universidade Candido Mendes como condição prévia para a conclusão do Curso de Pós-Graduação “Lato Sensu” em Direito do Trabalho. São os objetivos da monografia perante o curso e não os objetivos do aluno

Por: . Romira Matos Coelho

## **AGRADECIMENTOS**

...aos meus filhos e marido, Philipe e Johan e Beto, e à minha orientadora, Professora Denise Guimarães, meus agradecimentos.



## DEDICATÓRIA

....aos meus filhos, Philipe e Johan, por todos os beijinhos carinhos que me deram quando cheguei cansada ao final de mais um dia de luta, ao meu marido, Beto, por todo apoio e amor. E a mim mesma, pela persistência, apesar de todas as dificuldades.

## RESUMO

Esse trabalho visa demonstrar a importância dos princípios do Direito do Trabalho como e como eles podem ser ameaçados pela falta de critérios e de limites que a flexibilização das normas trabalhistas que o neoliberalismo e a globalização trazem para o nosso contexto.

A intenção dessa pesquisa é demonstrar através da teoria como a legislação trabalhista brasileira já se apresenta flexível e como são necessárias normas que regulem a relação de trabalho e como o Direito do Trabalho é importante pela necessidade de proteção dos trabalhadores.

## METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento desse trabalho é explicativa, abordando e descrevendo os princípios do Direito do Trabalho e como eles podem ser ameaçados pela falta de critérios e de limites que a flexibilização das normas trabalhistas que o neoliberalismo e a globalização trazem para o nosso contexto.

Essa monografia foi elaborada através da utilização de pesquisa bibliográfica com o objetivo de obter referencial teórico sobre o assunto escolhido. A pesquisa foi feita com base em conceituados livros de Direito do Trabalho, revistas e internet.

A monografia está disposta da seguinte forma:

No Capítulo I, uma abordagem geral sobre o histórico do direito do trabalho sua evolução e o contexto atual, de acordo com a maioria dos doutrinadores..

No Capítulo II, nesse capítulo serão abordados os sete princípios fundamentais do direito .

No Capítulo III, será feita uma análise sobre a flexibilização das normas trabalhistas, e distinção entre flexibilidade de adequação e flexibilidade de desregulamentação, assim como os limites constitucionais à flexibilização.

Ao final, são apresentadas as conclusões e referências bibliográficas utilizadas nessa pesquisa.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
CAPÍTULO I -Evolução e histórico do Direito do Trabalho	09
CAPÍTULO II - Os princípios do Direito do Trabalho	16
CAPÍTULO III – Flexibilização das normas trabalhistas	39
CONCLUSÃO	49
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	50
FOLHA DE AVALIAÇÃO	52



## INTRODUÇÃO

Essa pesquisa trata da flexibilização das normas trabalhistas e da garantia dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho. Para desenvolvê-la, foi feita uma análise da situação mundial atual em relação ao fenômeno da globalização e à política neoliberal adotada por vários países. Para isso foi feito um histórico sobre o surgimento e a evolução do Direito do Trabalho, uma abordagem sobre os princípios do Direito do Trabalho e as principais normas flexibilizadoras da legislação trabalhista brasileira. Depois de desenvolvidos três temas, buscaremos responder as perguntas tais como: é possível flexibilizar as normas trabalhistas sem violar os princípios do Direito do Trabalho? As normas trabalhistas do Brasil são rígidas? O Direito do Trabalho é um meio de proteção dos trabalhadores?

Demonstraremos que a legislação trabalhista brasileira garante apenas direitos mínimos se apresentando de forma bastante flexível. Os exemplos vindos das normas de proteção ao trabalho, confirmam a necessidade de normas regulando as relações trabalhistas e nos mostram como seriam precárias as relações trabalhistas, caso o grau de flexibilização se aproximasse da desregulamentação.

Em muitos casos verificamos que, mesmo existindo a norma, muitos empregadores a ignoram em nome da redução de seus custos e de uma maior produtividade. A grande competitividade entre as organizações, a crescente globalização econômica e as incessantes mudanças que ocorrem a todo instante no nosso mundo contemporâneo, têm pressionado as organizações para que essas busquem um diferencial positivo, na formação de vantagens competitivas como forma de assegurar sua sobrevivência em um mercado cada vez mais exigente e competitivo. É preciso produzir cada vez mais para garantir a posição de liderança no mercado e obter os resultados previstos ou desejados. Ainda que esses resultados previstos ou desejados sejam às custas dos direitos adquiridos pelos trabalhadores.

Um aumento na flexibilização, significará na prática a desregulamentação do Direito do Trabalho, com a uma maior precarização da relação trabalhista.

## Capítulo I

### 1.1 Evolução e histórico do Direito do Trabalho

Atualmente, dois temas vêm à discussão quando falamos de relações trabalhistas: o neoliberalismo e a globalização.

O neoliberalismo é o velho liberalismo do século XVIII, com novas características em virtude das grandes mudanças ocorridas nos dois últimos séculos; e a globalização, não é um fenômeno novo, pois ocorreu em outros momentos da História, embora de formas mais reduzidas.

O trabalho surgiu com os primeiros homens. Em determinado momento histórico, um homem passou a prestar serviços a outro homem, surgindo uma relação de trabalho. A primeira forma de prestação de trabalho foi a escravidão, onde de um lado tínhamos o senhor e do outro o escravo, propriedade do senhor, equiparado a coisa e, sem qualquer direito. Na Idade Média as relações de trabalho aconteciam entre senhores feudais e servos e depois nas Corporações de Ofício. Com o surgimento da máquina a vapor e a conseqüente industrialização, há mais de dois séculos, surgiram o capital e o trabalho. A Revolução Industrial provocada pela invenção da máquina a vapor, promoveu a substituição do trabalho manual pelo trabalho com uso de máquinas, dando origem a um novo ambiente de trabalho, com a produção em série.

A Revolução Francesa, com seus ideais de igualdade liberdade e fraternidade, proporcionou a consolidação da autonomia da vontade, substituindo o regime anterior, onde o poder do rei absoluto. Essa autonomia da vontade se traduziu no liberalismo econômico onde

o mercado se auto regulava através de uma “mão invisível”, conforme preconizavam Adam Smith e outros expoentes do liberalismo econômico, não havia qualquer interferência do Estado na relação capital/trabalho. O Capital era o detentor dos meios de produção e sem uma organização por parte dos trabalhadores, ditava as regras, gerando uma enorme desigualdade entre capitalistas e trabalhadores. Desta desigualdade econômica, e, tendo o lucro como o seu principal objetivo, os capitalistas submetiam a classe trabalhadora a condições cruéis e sub humanas de trabalho.

O Direito do Trabalho surgiu da necessidade de se regular e equilibrar as relações de trabalho entre empregados e empregadores. Os trabalhadores submetidos a condições indignas e degradantes, jornadas excessivas, ambientes de trabalho insalubres e mulheres e crianças e sem qualquer proteção estatal, passaram a buscar, através de uma maior organização sindical, reverter essa situação. Essa organização originou um maior enfrentamento entre empregadores, e uma situação de insegurança coletiva que pedia a interferência do Estado.

O Direito do Trabalho vem sofrendo constantes transformações, principalmente de fatores econômicos e das lutas das classes trabalhadoras. Desde o seu surgimento, o Direito do Trabalho e o modo de produção no regime capitalista sempre mantiveram uma estreita relação<sup>1</sup>, o Direito do Trabalho surgiu em decorrência do capitalismo.

Em 1895, Frederick Taylor lançou os “Princípios de Administração Científica” que pregava nova organização do trabalho baseada em quatro pontos: introdução do método científico no mundo do trabalho, qualificação da mão de obra, relação mais amistosa entre patrões e empregados, distribuição uniforme do trabalho e da responsabilidade entre a administração e os trabalhadores. Henry Ford aplicou esses princípios na indústria automobilística, com um incremento de produtividade com a produção em série.

O “Fordismo” se caracterizou por ser um sistema hierarquizante, com tecnologia de longa maturação e com atividades mecânicas e monótonas. Houve um incremento nos lucros

dos capitalistas, mas não dos salários, que se mantinham em níveis muito baixos. Tempo depois, a fábrica japonesa da Toyota criou um novo processo de produção denominado “Toyotismo”, produzindo mais e buscando atender a demanda, aplicando alta tecnologia, com mão de obra qualificada e polivalente. O Toyotismo se apresenta de forma mais flexível, buscando a divisão do trabalho envolvendo todos os membros do grupo.

No campo do Direito do Trabalho, várias legislações surgiram com o objetivo de dar maior proteção ao trabalhador. Em 1917 o México elevou os direitos trabalhistas a nível constitucional. Em 1919 foi a vez da Alemanha na Constituição de Weimar. No mesmo ano foi assinado o Tratado de Versailes, que previa a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cuja finalidade seria proteger as relações entre empregados e empregadores, no âmbito internacional, através de Convenções e Recomendações.

No Brasil, as primeiras leis de proteção ao trabalho datam do fim do século XIX, e se destinavam à proteção dos menores nas fábricas de tecelagem do Rio de Janeiro. A partir da década de 30, o governo trabalhista de Getúlio Vargas, inspirado na Carta Del Lavoro de 1927, iniciou um processo de consolidação das leis de proteção ao trabalhador, culminando com a edição do Decreto Lei nº 5.542 em 1º de maio de 1943 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A CLT foi o grande marco da regulação das leis trabalhistas no Brasil, desde sua aprovação ela já sofreu várias alterações e inúmeras normas foram editadas, algumas beneficiando o trabalhador, como a lei 605/49 que dispôs sobre o repouso semanal remunerado, outras leis para atender ao interesse do capital: a lei nº 5107/66, que criou o FGTS. Em 1988, a Constituição Federal, no Capítulo II Dos Direitos Sociais, assegurou nos artigos 6º, 7º e 8º, uma série de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, estendendo alguns direitos ao trabalhador doméstico.

Apesar de toda as leis de proteção aos trabalhadores brasileiros, o que presenciamos no diariamente, é o descumprimento da legislação trabalhista por grande dos

empregadores. Vários fatores podem ser citados como causas desse descumprimento: um aparelho fiscalizador do Estado precário, o baixo nível de organização sindical, o fraco desempenho da economia, uma visão retrógrada de determinados setores empresariais. Resultando num alto índice de informalidade e de relações de trabalho precárias. Alguns atribuem a legislação trabalhista a perda competitividade das empresas brasileiras frente ao mercado exportador.

O cenário internacional atual, é consequência de uma série de eventos pós-guerra. No final da década de 40, acordos e instituições internacionais foram criados, como resultado da Conferência de Bretton Woods, que deveria ter por resultado o produto de negociações multilaterais, as negociações entre os Estados Unidos e a Inglaterra. Prevaleceram as posições americanas, porque eles foram os grandes vencedores da II Grande Guerra. Por isso, a criação do FMI – Fundo Monetário Internacional, do Banco Mundial, do GATT, dentre outros, tem facilitado as suas exportações e a expansão das grandes empresas, provocando um aumento da concorrência internacional.

Desse contexto, surgiu um modelo de desenvolvimento, com um conjunto de relações econômicas, políticas e sociais que garantiu por um período, a preservação do processo de acumulação de capital. Permitindo que os níveis salariais e de consumo se tornassem compatíveis com o novo padrão tecnológico e público, ampliando e diversificando as intervenções do Estado. O capitalismo pós-guerra possibilitou que as economias nacionais se articularem em torno de um Estado regulador, com estruturação e estabilização do bem estar social. Os níveis de emprego no setor de serviços, na indústria, cresceram como consequência dos gastos sociais.

A partir da década de 70, com a crise do petróleo, grandes transformações ocorreram no cenário econômico internacional, com recuperações no mundo do trabalho. Os fatores mais importantes que possibilitaram essas transformações foram a quebra do acordo de Bretton Woods em 1971, a queda do muro de Berlim em novembro de 1989, o esfacelamento da União Soviética e o consequente fim da disputa entre os mundos capitalistas

e socialistas e um grande avanço tecnológico, dos meios de transportes e comunicações, possibilitando a aproximação entre os países. Outro fator foi o crescimento e a expansão das empresas multinacionais que se instalaram em vários países fora do eixo Estados Unidos/Europa. Como resultado dos fatores descritos a economia de mercado predominou, o capital financeiro ganhou volatilidade e a globalização econômica. Segundo Plá Rodrigues ela consiste na eliminação de sistemas protetores nacional de cada país e no impulso para livre comércio em todo o universo”

Para o Professor Welber Barral, globalização pode ser definida como

“ o processo de internacionalização dos fatores produtivos, impulsionados pela revolução tecnológica e pela internacionalização dos capitais”.

### 1.3 O neoliberalismo e a globalização

O neoliberalismo é a base ideológica da globalização. Nele, o progresso e liberdade de mercado são sinônimos. Esta idéia comete o equívoco de não levar em consideração que progresso implica necessariamente um conjunto de resultados, tais como, sustentabilidade ambiental, bem estar social para a maioria, índices de desenvolvimento humano - IDH elevados. A pura liberdade de mercado não garante o progresso.

Para o neoliberalismo o desenvolvimento coletivo somente é possível a partir do desenvolvimento individual. Mas a busca da felicidade individual sem considerar a felicidade coletiva tem levado os homens, a deixar de lado o espírito cooperativo e de solidariedade. Segundo o professor (Welber Barral 1998:147), “A consequência é, em nível mundial, a apologia da riqueza como um fim em si mesmo e a eliminação dos vínculos de solidariedade social”

É comum a defesa do mercado como um eficiente, ágil, produtor de riquezas, onde a busca da qualidade total é interessante. Já o Estado é mostrado como ineficiente, corrupto, lento e por consequência não funciona. Os neoliberais buscam deslegitimar o Estado e com isto fortalecer o mercado. Mais sem a presença do Estado, a garantia dos direitos individuais e coletivos ficará comprometida. As leis de mercado não conduziram a um equilíbrio da concorrência e a satisfação dos consumidores.

A formação de blocos econômicos é decorrente do processo globalizante. integração implica objetivos comuns compartilhados pelos Estados e conduz a uma reformulação do conceito tradicional de soberania, em relação à ordem internacional de soberania e à ordem internacional .

#### 1.4 A Globalização e as relações trabalhistas

O processo de globalização da economia afetou de forma substancial as relações trabalhistas, com uma maior rotatividade de mão de obra, surgindo novas formas de contratação. A terceirização de serviços através de cooperativas ,às vezes fraudulentas, ou de empresas prestadoras de serviços com o trabalho temporário, passou ser uma prática cada vez mais constante. As empresas na verdade, buscam reduzir custos. Em todas estas formas de contratação as condições de trabalho pioraram, quanto às condições de saúde, segurança, e demais direitos: salário, jornada, descanso, etc. Os trabalhadores devem possuir maior grau de qualificação, e especialização. Os trabalhadores nem tão qualificados ficam condenados ao desemprego, ou porque não possuem recursos para se especializarem ou porque o governo não dispõe de políticas eficientes de educação continuada e qualificação profissional para atender á crescente demanda por educação e treinamento.

Alguns setores produtivos da economia alegam que o aumento no nível de desemprego é proveniente da grande regulamentação e proteção trabalhista, aumentando o custo das empresas, que perdem a competitividade e como alternativas para sua sobrevivência, demitem seus trabalhadores. Para o Banco Mundial, o desemprego é causado

pelas barreiras protetivas no comércio internacional e pelas novas tecnologias que reduzem a necessidade de mão de obra. A Organização Internacional do Trabalho \_ OIT por sua vez atribui o desemprego ao desaquecimento da economia.

Fica a pergunta: o Direito do Trabalho deve ser utilizado como instrumento de política econômica? Para responder, basta verificar os princípios universais da humanidade no campo do trabalho, contemplados por valores essenciais e inerentes à pessoa. Estes princípios, constantes da Constituição da OIT, servem de sustentáculo para as Convenções e Recomendações emitidas por aquela Organização:

- 1) o principio diretivo de que o trabalho não deve ser considerado simplesmente como mercadoria;
- 2) o direito de associação para fins não contrários às leis, tanto para assalariados, quanto para os patrões;
- 3) o pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um conveniente teor de vida como se entende no tempo e no país em que vivem;
- 4) a adoção de jornada de trabalho de oito horas, ou semana de quarenta e oito horas, como fim a alcançar em toda parte em que não tenha sido realizado;
- 5) a adoção de um período de repouso semanal de vinte e quatro horas mínimo, que deverá compreender o domingo, sempre que possível;
- 6) a supressão do trabalho de crianças e obrigação de estabelecer para o trabalho dos adolescentes dos dois sexos as limitações necessárias para lhes permitir continuar a própria educação e assegurar o próprio desenvolvimento físico;
- 7) princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor;
- 8) as normas estabelecidas em cada países relativamente às condições d trabalho deverão assegurar a aplicação das leis e regulamentos relativos à proteção dos trabalhadores que aí residem;
- 9) cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção, do qual farão parte mulheres, para assegurar a aplicação das leis e regulamentos relativos à proteção dos trabalhadores.



Os princípios acima referidos, por sua vez, têm suas origens nos princípios em que se fundamenta o Direito do Trabalho.

## CAPÍTULO II

### 2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para Celso Antônio Bandeira de Melo, “princípio – já averbemos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo” (1997:27)

A maioria dos autores que trata da matéria, concorda com a existência de seis ou sete princípios. No entanto podem ser enumerados cerca de vinte e cinco. Isto ocorre certamente por que um mesmo princípio pode ter denominações diferentes dependendo do autor. Outra explicação é o fato de alguns autores considerarem como princípios diferentes, regras que estão contidas em um mesmo princípio. É o que ocorre quando se trata do Princípio da Proteção e do Princípio do In dúbio pro operário, por exemplo. Para Plá Rodrigues, a regra do in dúbio operário, a da norma mais favorável e a da condição mais benéfica fazem parte do princípio da proteção. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, trata estas regras como princípios distintos do princípio da proteção. Outra discussão doutrinária: para alguns autores os princípios do Direito do Trabalho são tratados como princípios gerais de Direito do Trabalho; para outros, são princípios específicos do Direito do Trabalho.

Na nossa visão a expressão que identifica os princípios do Direito do Trabalho é princípios específicos de Direito do Trabalho, por diferencia-los dos princípios gerais do direito.

#### 2.2 TEORIA GERAL DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para Manoel Alonso Garcia, princípios são aquelas linhas diretrizes ou postuladas que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito.

Segundo o professor Plá Rodriguez, princípios são linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.

Os princípios do Direito do Trabalho, segundo Engisch e Fosthoth, Riviero Lamas podem ser descritos como jurídicos, normativos, indeterminados e supletivos da legislação. São jurídicos porque servem de inspiração para a elaboração de normas jurídicas e podem ter sua aplicação controlada pelos tribunais; são normativos porque somente se concretizam mediante o pressuposto factual; indeterminados porque somente se concretizam mediante o surgimento de uma situação concreta; supletivos da legislação porque podem ser utilizados para integração da norma em caso da existência de lacunas.

Os princípios do Direito do Trabalho apresentam características próprias, em decorrência das peculiaridades do Direito do Trabalho. São distintos de princípios que norteiam outros ramos dos Direitos, embora alguns deles possam ser encontrados em outros ramos do Direito do Consumidor. Todos possuem conexão entre si. Poderíamos afirmar que, considerando que o grande princípio do Direito do Trabalho é o Princípio da Proteção, todos os outros princípios mantêm uma conexão entre si, pois em última análise, o que todos visam é a proteção do trabalhador, razão de ser do próprio Direito do Trabalho.

### 2.3 PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO

A história do direito do Trabalho revela que a proteção do trabalhador é a sua causa e finalidade, daí ser o princípio de proteção o seu princípio mais relevante. Para (Pinho Pedreira 1997:29) o princípio de proteção é “aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeito da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores”.

Apesar do autor incluir na definição a hierárquica ao intelectual, entendemos que a inferioridade econômica do trabalhador frente ao empregador é o fator primordial do desequilíbrio da relação trabalhista. Ao criar mecanismos para proteger uma das partes desiguando-as, o Direito do Trabalho à primeira vista parece contrariar um dos princípios do Direito, que é o princípio da igualdade dos contratantes. Nas relações jurídicas do Direito Civil, a busca da igualdade entre as partes é uma preocupação constante. No entanto, nos legislador buscou mecanismos onde esta desigualdade dos contratantes presentes no Direito Comum e o princípio de proteção. Para Plá Rodrigues, o Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdade.

Pinho Pedreira relaciona quatro razões que fundamentam o princípio de proteção para a proteção do trabalhador: a subordinação jurídica ao empregador, a dependência econômica frente ao empregador, o comprimento, na execução do serviço, da própria pessoa do trabalhador e a ignorância pelo empregado das condições de trabalho e dos seus direitos.

A regra geral em qualquer contrato é a igualdade entre os contratantes. Ao contrário do que ocorre com os contratantes em geral, o contrato de trabalho estabelece uma desigualdade entre as partes, com flagrante superioridade do empregador sobre o empregado, lhe dar ordens, impor horários, sanções disciplinares, etc. Numa relação desta natureza, a fim de compensar esta subordinação jurídica que coloca o empregado em situação de inferioridade é necessário uma proteção jurídica, de modo que o trabalhador possa ser protegido dos excessos do empregador.

A dependência econômica é ao nosso ver o mais relevante motivo que fundamenta o princípio de proteção. A necessidade de sobrevivência obriga o trabalhador muitas vezes a prestar serviços e aceitar as condições do empregador. Muitos contratos de trabalho são verdadeiros contratos de adesão, onde o empregado ou aceita as condições impostas ou fica sem o emprego. Atualmente no Brasil, com a proliferação de cooperativas de trabalho, a maioria delas fraudulentas, muitos trabalhadores aceitam a condição de “cooperados” em face da necessidade de sobrevivência. É bom observar que, enquanto o empregador tem os meios de produção e um exército de desempenho a sua disposição em busca de colocação no mercado de trabalho, o trabalhador conta apenas com a sua força de trabalho. Os casos de empregados com alto grau de qualificação e que discutem as condições do contrato são exceções.

O comprometimento, na execução dos serviços, da própria pessoa do trabalhador fundamenta o princípio de proteção, pois, com o objetivo de produzir mais e a menores custos, os empregadores muitas vezes ignoram os limites físicos dos seus empregados, os expondo a situações risco à sua própria vida integridade física.

Finalmente, o princípio de proteção se fundamenta no fato do trabalhador em muitos casos desconhecer os seus direitos e as condições em que vai exercer as suas tarefas. Há situações em que o empregador submete o trabalhador a condições sobre os riscos a que está submetido.

### 2.3.1 Denominações

Várias são as denominações utilizadas para Princípio de Proteção. Para Russomano, seria “Princípio da Proteção Tutelar”; para Kaskel-Dersh seria “Princípio Protetor”; para Menéndez Vidal seria “Princípio Tutelar”. Além destas, outras são usadas, como “princípio pro operário” ou “princípio mais favorável ao trabalhador”.

A enumeração dos princípios varia de autor para autor. Alguns autores, como Pinho Pedreira, tratam os princípios de proteção e as regras do *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica como princípios distintos. Outros, como Plá Rodrigues, consideram que estão inseridas no princípio de proteção. Esta enumeração de princípio é irrelevante, pois, analisando-se os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, em todos eles encontramos um caráter de proteção ao trabalhador.

Apesar de ser uma inserida no princípio de proteção, é bom esclarecer que a sua aplicação não pode ser feita da forma indiscriminada, para beneficiar o trabalhador. Por ser critério de interpretação, segundo Deveali, duas são condições para a sua aplicação: quando não contraria a norma legal e quando existam dúvidas sobre o alcance destas normas. O juiz não deve criar normas, mas apenas interpreta-la, podendo invocar a regra do *in dubio pro operário*.

Outra questão que se coloca são os limites para a aplicação de regra. Segundo Plá Rodrigues, são propostos três limites: o que se refere a sua aplicação em matéria de prova dos fatos. Há posições discordantes, porque alguns defendem que não se aplica à avaliação de provas porque os fatos devem chegar ao juiz da forma como ocorreram. Dentre estes citamos os autores brasileiros Arnaldo Sussekind e Délio Maranhão. E para outros cabe a aplicação do *in dubio pro operário* na valoração da prova. Concordamos com este segundo posicionamento porque o resultado de uma lide depende a decisão do juiz, parece óbvio que o princípio possa ser aplicado também na valoração da prova. Se a matéria em questão disser respeito à administração da empresa, na dúvida deve-se decidir em favor do empregador, ou seja, neste caso se aplicaria um “*in dubio pro patrão*”. Seria uma forma de garantir o poder de direção do empregador.

### 2.3.2 Regra da norma mais favorável

No Direito do Trabalho prevalece a regra da norma mais favorável, as normas deste ramo do direito costumam fixar patamares mínimos. Há casos em que a regra da norma

mais favorável não pode ser aplicada. Isto ocorre quando existe lei proibitiva e normalmente estas leis objetivam o bem da coletividade em detrimento da proteção do trabalhador.

A aplicação da norma mais favorável é um problema difícil. Segundo Plá Rodrigues, o problema da aplicação pode desdobrar-se em dois: o do critério e o da unidade de medida que se deve utilizar para decidir, em cada caso concreto, qual a norma ou grupo de normas ou cláusulas mais favoráveis para o trabalhador, às quais se deve dar precedência.

Com relação aos critérios da aplicação da norma mais favorável, alguns princípios orientadores deverão ser observados. A comparação entre normas deverá ser feita levando-se em consideração: o conteúdo das normas, a situação da coletividade de trabalhadores não do trabalhador individualmente. A comparação deve ser objetiva, considerando-se os motivos que inspiram as normas e deve ser concreta, verificando-se os resultados efetivos de sua aplicação.

### 2.3.3 Regra da Condição mais benéfica

A regra *in dubio pro operaria* está relacionada à interpretação da norma, isto é, na interpretação de uma mesma norma, em caso de dúvida decide-se em favor do trabalhador. Em relação às regras da norma mais favorável e da condição mais benéficas, ambas tem em comum a comparação de normas. Segundo Pinho Pedreira elas, diferenciam-se, porque o princípio da norma mais favorável supõe normas com vigência simultânea e o princípio da condição mais benéfica sucessão normativa.

No ordenamento jurídico brasileiro a regra está positivada em vários diplomas legais a exemplo do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que proíbe a alteração das condições do contrato de trabalho sem a anuência do empregado e se vier a prejudicá-lo. O Enunciado 51 do TST também recepciona a regra ao dispor: “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.

A regra da condição mais benéfica está consubstanciada na alínea 8<sup>a</sup> do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, OIT, dispõe: “Em nenhum caso se poderá admitir que a adoção de uma convenção ou de uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de uma convenção por qualquer membro torne sem efeito qualquer lei, sentença, costume ou acordo que figurem na convenção ou na recomendação”.

Para Plá Rodrigues, nesta alínea estão consubstanciadas tanto as regras da norma mais favoráveis como a regra da condição mais benéfica. Entendemos que esta alínea contém a regra da condição mais benéfica, quando se refere quando se refere a alterações nos costumes, pois nos demais casos, a regra contida é a da norma mais favorável.

Para Plá Rodrigues são requisitos necessários para que a regra da condição mais benéfica seja invocada: que sejam condições de trabalho, em sentido amplo, que sejam mais benéficas, comparadas com situações distintas, isto é, que um mesmo trabalhador não tenha sua condição piorada por uma sucessão normativa menos benéfica. Esta situação valeria apenas para o trabalhador admitido sob o regime da nova norma e que já tenham sido vivenciadas pelo trabalhador, ou seja, que o trabalhador já venha na prática se beneficiando daquela condição.

Segundo o artigo 614, §3º da CLT, os acordos e convenções coletivas de trabalho não poderão ter duração superior a dois anos. A questão a ser indagada é: expirado o prazo de validade da convenção ou do acordo coletivo, sendo os mesmos substituídos por outros menos benéficos, o trabalhador perderá a condição mais benéfica por conta do novo instrumento normativo? A doutrina e a jurisprudência brasileiras não são pacíficas em seus entendimentos.

Em torno desta discussão, duas teorias foram desenvolvidas: a da incorporação, segundo a qual a condição mais benéfica do instrumento anterior seria mantida independente das disposições do novo instrumento e a teoria da autonomia privada coletiva, segundo a

qual, sendo o novo instrumento normativo fruto da vontade coletiva, as condições nele contidas se sobreporia às condições anteriores. Discordamos desta teoria, uma vez que nem sempre a nova convenção ou acordo coletivo são frutos da vontade coletiva. Quando uma convenção coletiva traz condições menos benéficas que a anterior certamente não foi pela vontade coletiva, mas foram fatores como desemprego, recessão, contribuem para que os sindicatos muitas vezes assinem convenções que não gostariam de assinar mas as circunstâncias o obrigaram.

Grandes juristas brasileiros, como Délio Maranhão e Arnaldo Sussekind entendem que as cláusulas normativas da convenção ou do acordo coletivo se mantêm mesmo após a sua expiração.

Quando por exemplo, um determinado trabalhador estiver recebendo um piso salarial acima do salário mínimo, expirado o acordo, sem que outra convenção entrasse em vigor, voltaria a perceber o salário mínimo? Se fosse assim, haveria uma violação à regra da condição mais benéfica, e ao direito adquirido constitucionalmente garantido e ao princípio da irredutibilidade salarial.

Vemos com uma certa freqüência, a prática do trabalho escravo e do trabalho infantil. Muitos dos sindicatos de empregados são fundados e mantidos por empresários, sem nenhum comprometimento com a luta dos trabalhadores. Considerar que após duzentos anos de nascimento do Direito do Trabalho já existem condições para que o Estado saia das relações trabalhistas é desconsiderar as condições de pobreza que grande parte da população mundial ainda vive. O Direito do Trabalho existe exatamente para possibilitar o equilíbrio entre as partes.

Outro aspecto importante a ser visto é o desemprego em tempos de recessão mundial. Nestas condições, os sindicatos, que poderiam tornar mais equilibrada a relação, tornam-se frágeis mantendo a desigualdade das partes, e a parte mais fraca, os trabalhadores, necessitam de proteção.



## 2.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE

Este princípio recebe algumas denominações sendo a mais usual “princípio da continuidade”. Algumas vezes foi utilizada a expressão princípio da estabilidade. Para Plá Rodrigues, a denominação “princípio da continuidade” é a mais indicada, por ser a mais usada. Por outro lado, além do sentido etimológico estrito, assim como dos significados atribuídos nas classificações convencionais propostos por alguns autores, parece ser também a mais indicada. Com efeito, estabilidade designa um instituto concreto que tem relação com um dos aspectos deste princípio.

O Princípio da Continuidade visa conservar a fonte do trabalho, interagindo o empregado no organismo empresarial. Uma das características do contrato de trabalho é a de ser um contrato de trato sucessivo e, portanto, a obrigação de fazer se prolonga no tempo. Daí a contratação por prazo indeterminado ser a regra. A Consolidação das Leis do Trabalho consagra este princípio no artigo 3º, quando define empregado. Segundo este artigo, um dos requisitos para que fique caracterizada a relação de emprego é a não eventualidade na prestação dos serviços.

A continuidade da relação empregatícia é fator de estabilidade social, uma vez que diminui a insegurança social pela garantia de renda do trabalhador e também é importante para a empresa, porque ao manter um quadro estável de empregados, podem contar com a experiência acumulada ao longo do tempo, reduzindo custos com contratação e treinamento de mão de obra. Outra consequência da continuidade é a redução dos acidentes de trabalho, pois um empregado mais experiente corre menos risco de sofrer um acidente.

Contatamos que tanto a doutrina quanto a jurisprudência concordam com a importância deste princípio, não só em relação ao empregado como em relação ao empregador. A Constituição Federal no seu artigo 7º dispõe no seu primeiro inciso: “I –

relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos".

A Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 443, § 2º, dispõe: "O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a pré-determinação do prazo;
- b) de atividades empresarias de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

#### 2.4.1 Conseqüências do Princípio da Continuidade

A preferência pelos contratos por prazo indeterminado traz algumas conseqüências: se o contrato não esclarece a duração, presume-se seja por prazo indeterminado, contratos de duração determinada, ao findar o prazo e continuando a relação de emprego, converte-se automaticamente em contrato por prazo indeterminado, contratos sucessivos com prazo determinado se convertem em contratos por prazo indeterminado, impossibilidade de conversão de um contrato por prazo indeterminado em um contrato por prazo determinado.

O contrato por prazo indeterminado permite que, ao longo do tempo, este contrato seja naturalmente modificado em virtude das transformações ocorridas na relação empregado/empregador. E o que ocorre, por exemplo, quando o empregado é admitido na função de auxiliar de escritório de uma loja e com o tempo, a experiência adquirida pode atingir o cargo de gerente.

Com relação à facilidade para manutenção dos contratos, verificamos que, ainda que um contrato contenha cláusulas em desacordo com a legislação, o contrato permanece válido. Estas cláusulas serão nulas de pleno direito. No artigo 444 da CLT, fica clara a manutenção do contrato, ainda que contenha cláusulas violando a legislação trabalhista. "As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas

em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Como qualquer contrato, o contrato de trabalho pode ser rescindido por qualquer das partes. Mas, há uma resistência em relação à dispensa do empregado por ato unilateral de vontade do empregador. O fundamento é o mesmo do princípio da continuidade. A manutenção do emprego é fator de estabilidade social, a garantia do sustento do trabalhador e sua família.

O empregador detém o poder de direção e tem a prerrogativa de despedir o empregado. Para coibir ou pelo menos dificultar a despedida arbitrária, os ordenamentos jurídicos criam alguns mecanismos. Em âmbito internacional foi assinada a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata da garantia do emprego, ratificada e depois denunciada pelo Brasil. No plano interno algumas dificuldades são impostas para a dispensa do empregado, sendo a principal delas o recolhimento da multa dos 40 % dos depósitos do FGTS em favor do empregado e a obrigatoriedade de pagamento integral das verbas rescisórias no ato da dispensa.

Até a edição da lei 5107/66 criando o FGTS, que entrou em vigor em janeiro de 1967, todo empregado com mais de dez anos na mesma empresa, adquiria o direito à estabilidade. Era a denominada estabilidade decenal, prevista no artigo 492 da CLT. Com o objetivo de obstar a aquisição do direito, muitos empregados eram dispensados antes de completar os dez anos.

Embora a estabilidade decenal só exista para os contratos celebrados antes de 05 de outubro de 1988 e somente para empregados não optantes pelo FGTS, a legislação prevê casos em que o empregado não pode ser dispensado sem justa causa. A legislação inclui nestes casos o dirigente sindical, desde o registro da candidatura até um ano após o mandato, o membro da CIPA no mesmo período, a gestante, desde a comprovação da gravidez até cinco meses após o parto, etc.

A estabilidade é o instituto que garante a permanência do empregado no emprego, mesmo contra a vontade do empregador. Quando o trabalhador está sob o manto da estabilidade, caso venha ser dispensado sem justo motivo poderá peticionar em juízo a sua reintegração. Em muitos casos o conflito entre empregado e empregador atinge proporções tão grandes, que não é prudente o juiz decidir pela reintegração. Neste caso, pode-se transformar a reintegração em indenização correspondente aos salários e benefícios que o empregado teria se reintegrado fosse. Alguns autores, entendem que a reintegração deveria ocorrer de forma coercitivo e propõem sanções econômicas progressivas, de modo que a empresa fosse compelida a reintegrar o empregado ao invés de indenizá-lo. Nas grandes empresas esta proposta pode gerar algum efeito. Nas pequenas empresas, todavia, seria desaconselhável, considerando-se que nestas empresas o contato entre o empregador e o empregado em conflito, torna inviável a convivência.

Os contratos de trabalho podem sofrer suspensões, sem que sejam rescindidos. Duas condições são necessárias para justificar a suspensão do contrato: uma causa que justifique a impossibilidade de cumpri-lo e uma situação momentânea. O direito brasileiro distingue as figuras da suspensão e da interrupção. Por ser um contrato de trato sucessivo, durante a sua vigência podem ocorrer situações, tanto do lado do empregado como do lado da empresa, que justifiquem a suspensão ou interrupção, sem que haja a necessidade da rescisão contratual. O texto legal não é claro na definição do que seja interrupção ou suspensão do contrato. A doutrina costuma distingui-las, considerando interrupção os casos onde o empregado não presta o serviço, mas tem garantido o pagamento dos salários. É o que ocorre quando o empregado entra em gozo de férias ou falta ao serviço respaldado pela lei. Os casos de suspensão são aqueles em que o empregado não presta o serviço e também não recebe o salário. O exemplo típico são as suspensões disciplinares. Do lado do empregador, a suspensão do contrato poderá ocorrer por paralisação temporária da empresa.

O contrato de trabalho em relação ao empregado é *intuitu personae*. Significa que não há previsão legal para a substituição subjetiva em relação ao empregado. No entanto, em

relação ao empregador esta substituição é possível porque a empresa é uma universalidade, distinta da pessoa do empresário. Assim, independentemente das mudanças ocorridas em sua estrutura, o contrato de trabalho não se altera. No direito positivo brasileiro esta substituição de um dos sujeitos da relação jurídica trabalhista está amparada nos artigos 10 e 448 da CLT.

Segundo o disposto no artigo 448, “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

Isto é possível porque o contrato de trabalho não é personalíssimo em relação ao empregador. Esta regra se fundamenta no princípio da continuidade, pois se assim não fosse, a cada mudança na estrutura da empresa, os contratos de trabalho seriam rescindidos, ferindo o referido princípio.

## 2.5 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

O princípio da irrenunciabilidade pode ser expresso no preceito legal ou pode se dar através da declaração de nulidade de todo o ato que adote providência diferente da estipulada pelo legislador. Para Plá Rodrigues, é a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.

As normas de Direito do Trabalho são de ordem pública, significando que a sua aplicação independe da vontade das partes.

O princípio da irrenunciabilidade pode ser fundamentado de várias formas: pelo princípio da indisponibilidade, pela interatividade das normas trabalhistas, pelo caráter de ordem pública das normas trabalhistas e como forma de limitação da autonomia da vontade.

Os direitos trabalhistas garantidos na norma são indisponíveis. O trabalhador é a

parte frágil na relação trabalhista. Não teria sentido o legislador assegurar uma gama de direitos e deixar nas mãos do trabalhador a decisão de usufruí-los ou não. É comum nas ações fiscais empreendidas nas empresas, o exame da documentação apresentada por empregadores, com declarações dos empregados aceitando uma série de condições contrárias à lei, tais como: trabalhar sem carteira assinada, receber salário inferior ao piso salarial convencionado, trabalhar jornadas acima do limite estipulado pela legislação etc. Numa situação de desemprego elevado, a impositividade da legislação trabalhista protege o empregado contra os abusos cometidos pelos empregadores que, sem esta legislação cogente, pressionariam o empregado, forçando-o a aceitar condições precárias para garantir o seu posto de trabalho.

Plá Rodrigues afirma que, a indisponibilidade não deve se limitar apenas a irrenunciabilidade, “a lei proíbe ao empregado não somente o sacrifício sem correspondência, que é a renúncia, como também os sacrifícios eventuais que existem na transação, quando a retenção patronal puder ser maior do que o devido”

A aplicação do princípio da irrenunciabilidade conduz à anulação de todos os atos que contrariem as normas que impedem a renúncia de direitos por parte do trabalhador. A partir desta constatação, alguns juristas não consideram o princípio da irrenunciabilidade como um princípio, pois a simples aplicação da norma que impede a renúncia. As normas do Direito do Trabalho são em sua maioria, normas cogentes, significa que a sua aplicação independe da vontade das partes. Porque na relação trabalhista existe um desequilíbrio entre os contratantes, e somente a existência de normas imperativas obrigaria o contratante mais forte, o empregador, a cumpri-las.

Ao impor aos contratantes as normas de conduta na relação trabalhista, o Direito do Trabalho está possibilitando que a vontade real do trabalhador prevaleça sobre a vontade induzida ou mesmo imposta pelo empregador. Como subordinado, o empregado recebe ordens, e existe o medo do desemprego. Se não houvesse uma imposição legal para o cumprimento das normas trabalhistas, provavelmente a vontade do trabalhador estaria viciada

pela coação por parte do empregador.

Constatamos este fato no dia a dia do nosso trabalho. É comum encontrarmos trabalhadores desenvolvendo jornadas de trabalho de até vinte e quatro horas ininterruptas, contra a sua vontade. A vontade real seria trabalhar às oito horas normais ou, no máximo as duas horas extraordinárias; e retornar para o convívio de sua família. Ao impor um limite de jornada, o legislador dá ao trabalhador o instrumento legal para que a sua vontade real seja respeitada, independente da imposição do seu empregador. Inúmeros outros exemplos poderiam ser citados para ilustrar a necessidade de normas impositivas para impedir os vícios de consentimento.

Os autores que fundamentam o princípio da irrenunciabilidade no fato de serem as normas do Direito do Trabalho normas de ordem pública consideram que as relações trabalhistas são de interesse do Estado e essenciais para a sobrevivência da própria sociedade. Os direitos irrenunciáveis têm como fonte de sustentação jurídica as leis, os acordos e as convenções coletivas. Dai decorre que a renúncia a esses direitos toma o ato nulo. A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 9º dispõe: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de fraudar a aplicação dos preceitos contados na presente Consolidação”.

Por sua vez, o artigo 468 do mesmo diploma legal assim se expressa: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Para Arnaldo Sussekind, os direitos frutos de ajuste expresso ou tácito dos contratantes que não contrariem disposições legais, não haja vício de consentimento e não prejudique o empregado podem ser renunciados. Esta conclusão decorre do artigo 468 do Texto Consolidado, anteriormente transcrito.

Outra questão que se coloca é a licitude da renúncia antes e após a relação empregatícia. Segundo Pinho Pedreira, é pacífico que são nulas as renúncias aos direitos efetuados pelo trabalhador na fase pré-contratual e na oportunidade de celebração do contrato de trabalho”

Alguns autores admitem a possibilidade de renúncia posterior à sua vigência e justificam este entendimento partindo do fato de que a subordinação termina com o término do contrato. Arnaldo Sussekind admite a renúncia ao afirmar: "o que devemos examinar neste ensejo é se o estado de dependência econômica, capaz de constituir uma coação econômica, cessa no momento em que o trabalhador deixa de ser empregado da empresa. Com o término do contrato de trabalho, reconhece a melhor doutrina que, sem embargo de cessar a soggezione impigietizia, pode persistir o estado de inferioridade e dependência econômica do trabalhador, capaz de o levar a renunciar a certos direitos, a fim de obter o pagamento imediato de salários atrasados ou, sua indenização"

### 2.5.1 O Princípio no Direito Brasileiro

No Brasil, a prática vem mostrando a renúncia de direitos trabalhistas tanto no ato do encerramento do contrato como posteriormente a este. Contrariamente ao que dispõe o artigo 477 e seus parágrafos do Texto Trabalhista Brasileiro, muitas empresas efetuam o pagamento das verbas rescisórias dos seus empregados na Justiça do Trabalho. Muitos casos são lides simuladas e é comum o judiciário Trabalhista homologar acordos onde há renúncia de direitos. Algumas empresas adotam esta prática com dois objetivos: reduzir seus custos retirando direitos do empregado e fugir de futuras ações judiciais para o cumprimento de obrigações trabalhistas.



Não se trata de transacionar. Segundo Orlando Gomes transação é o contrato pelo qual, mediante concessões mútuas, os interessados previnem ou terminam um litígio, eliminando a incerteza de uma relação jurídica.

É um negócio bilateral e oneroso e, portanto, há sacrifício para as duas partes. A renúncia é unilateral e sem contra prestação. Em matéria trabalhista, não conseguimos enxergar transação sem renúncia de direitos por parte do empregado. Por exemplo: o parcelamento do pagamento das verbas rescisórias poderia ser fruto de uma transação, onde o empregado abriria mão de receber todas as verbas estipuladas no prazo legal de uma só vez e o empregador pagaria todos os direitos do empregado. Surge a seguinte pergunta: ao abrir mão do direito de receber as verbas no prazo estipulado por lei, o empregado não estaria renunciando a este direito?

Não há dúvida de que ao fazer um acordo onde renuncia a alguns direitos, o empregado não o faz por vontade ele faz por necessidade de sobrevivência, pois sabe que as ações na justiça trabalhista podem demorar e sem emprego ele não teria como manter a si a sua família.

Outra pergunta que se coloca é a renúncia de direitos através de convenções coletivas. É legal a renúncia de direitos através de convenções coletivas de trabalho? Há correntes que defendem que sim e fundamentam a sua posição no fato de o coletivo se sobrepor ao individual. Segundo Plá Rodrigues, uma renúncia formalmente proibida ao trabalhador será permitida ao sindicato, porque o fato de igualar a nível coletivo os antagonistas sociais faz decair, ao menos em parte, o cuidado do legislador pela posição de inferioridade do trabalhador individual frente ao seu empregador.

Outras discordam e fundamentam esta discordância na natureza das normas. As normas irrenunciáveis continuam irrenunciáveis, seja o renunciante um sujeito individual ou coletivo.

Hoje no Brasil, quando se discute a reforma da legislação trabalhista, dá-se ênfase à supremacia do negociado sobre o legislado. No estudo do princípio da irrenunciabilidade, uma questão importante diz respeito a qual ou quais direitos são irrenunciáveis e quais são renunciáveis. Para Plá Rodrigues são irrenunciáveis os direitos legais, certos, subjetivos e que beneficiem o trabalhador. Com relação aos direitos renunciáveis, são legalmente permitidas as renúncias do emprego, da negociação, da conciliação, da desistência de ação, da novação, da aplicação do princípio de coerência na ordem pessoal, da prescrição e da decadência.

## 2.6 PRINCÍPIO DA BOA FÉ

O Princípio da boa fé é aplicado em todo o regramento jurídico, ele não é só um princípio jurídico, mas também é um princípio moral. Toda relação jurídica deve estar assentada no princípio da boa fé. O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho determina:

“Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”.

O Código Penal Brasileiro, no Título que trata dos “Crimes contra a organização do Trabalho”, pune o empregador que violar o princípio da boa fé, com o objetivo de fraudar direito do empregado.

Objetivamente, boa fé significa cumprir de forma honesta e leal as obrigações contratuais. (Plá Rodrigues 2002:426) distingue a boa-fé-crença da boa-fé-lealdade. Para ele, boa-fé-crença “é a posição de quem ignora determinados fatos e pensa, portanto, que sua conduta é perfeitamente legítima e não causa prejuízos a ninguém” enquanto boa-fé-lealdade “se refere à conduta da pessoa que considera cumprir lealmente com o seu dever”. No Direito do Trabalho vigora o princípio da boa-fé-lealdade, uma vez que o importante na

relação trabalhista é a conduta dos contratantes e não apenas a sua crença.

Alguns autores criticam o princípio da boa-fé como um princípio do Direito do Trabalho por dois motivos: consideram que boa-fé é inerente a todos os ramos do direito, consideram que nos contratos estão enumeradas as obrigações das partes. Com relação à primeira crítica, pode-se dizer que o fato de um princípio se aplicar ao Direito do Trabalho não significa que não possa ser aplicado em outro ramo. Em relação à segunda, a mesma teria procedência se considerássemos que o princípio se referisse apenas ao cumprimento de obrigações. É muito mais que isso.

### 2.6.1 Abrangência

Em relação à abrangência, temos que o princípio da boa-fé é ambivalente. Empregados e patrões são atingidos pelo princípio da boa fé, muitos conflitos nas relações trabalhistas se originam da violação do princípio da boa fé.

Podemos citar inúmeros exemplos de violação do princípio: empregados que trabalham em horas suplementares e não recebem o correspondente pagamento; empregados que entregam a Carteira de Trabalho ao empregador e este depois de muito tempo, a devolve sem a formalização do vínculo empregatício; sindicatos patronais que assinam convenções coletivas e simplesmente ignoram o seu cumprimento; empregados contratados para uma função menos remunerada exercendo outra de maior remuneração, sem o correspondente pagamento, etc.

A violação do princípio não ocorre somente em relação ao empregador e muitos empregados não exercem o seu dever com a devida lealdade e empenho. Plá Rodrigues cita Paul Durand para explicar as formas de manifestação de boa-fé do empregado: trabalhar para o empregador durante todo o tempo que prometeu, não revelar os segredos de fabricação ou comerciais; não fazer concorrência desleal. Para o empregador, não violar o princípio da boa-fé significa exercer seu direito diretivo de forma correta e leal.

Todas as obrigações do contrato, em todas as suas fases são abrangidas pelo princípio da boa-fé. Significa que o princípio está presente na fase pré-contratual, durante o vínculo e após a sua extinção.

Quando falamos de boa-fé estamos nos referindo a relação trabalhista em condições normais. Os meios de luta utilizados pelo empregado para fazer valer seus direitos não podem ser classificados como violação ao princípio da boa-fé pois, se assim o fosse, haveria uma contradição legal: o direito legalizando a má fé, o que seria incoerente.

## 2.7 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

No estudo deste princípio, Plá Rodrigues levanta a seguinte questão: a denominação do princípio deve ser Princípio da Razoabilidade ou Princípio da Racionalidade? Embora gramaticalmente tanto racionalidade quanto razoabilidade estejam relacionadas à razão, o autor prefere a denominação Princípio da Razoabilidade. Ele justifica sua preferência, considerando que a palavra razoável melhor se aplica porque se refere a atitudes conforme a razão, enquanto que racionalidade é mais utilizada se referindo à qualidade do ser que é racional.

Segundo Pinho Pedreira, o princípio da razoabilidade encontra a sua fundamentação na teoria da lógica do razoável, de Recaséns Siches e Perelman e na jurisprudência sociológica americana, desenvolvida no final do século XIX.

O autor da teoria enuncia quais seriam as características da lógica do razoável: estar circunscrita na realidade do mundo em que opera; estar impregnada de critérios estimativos ou axiológicos; tais valorações estarem relacionadas a uma situação humana e real; as valorações constituírem a base para a definição dos objetivos; ser regida por razões de adequação entre a realidade social e os valores, que por sua vez se relacionariam com os objetivos referentes à realidade social concreta; adequação entre os fins e os meios, de modo

que os princípios éticos sejam respeitados e que os meios sejam eficazes para a consecução dos objetivos ; ser orientada pelos ensinamentos extraídos da vida humana.

Para pinho Pedreira, principio da Razoabilidade é "aquele segundo o qual, nas relações de trabalho, as partes, os administradores e juízes, quando tenham de solucionar os problemas ou conflitos delas decorrentes, devem se conduzir de modo razoável".

Por esta definição, ficam evidenciadas as duas características deste principio. a ausência de conteúdo concreto e a elasticidade.

Pinho Pedreira cita Ruprecht para afirmar que o principio da razoabilidade não tem conteúdo concreto porque a razoabilidade varia no tempo e no espaço. Isto não significa que na aplicação deste principio os juízes possam agir de forma totalmente subjetiva e arbitrária.

Para Plá Rodrigues, “não pode autorizar, por definição, nenhum juízo caprichoso, arbitrário ou extremamente pessoal. Deve ser uma conclusão a que chegue naturalmente qualquer pessoa normal que julgue o problema equilibradamente, com idêntico conjunto de elementos de julgamento”

Pela definição do principio fica evidenciada a sua elasticidade e graças a ela, pode ser aplicado de inúmeras formas. A falta de um conteúdo concreto permite que o principio adquira maior funcionalidade. Caso se pretendesse dar uma definição precisa ao principio, esta variedade de formas e aplicações ficaria prejudicada.

#### 2.6.1 As aplicações do principio da razoabilidade

O principio da razoabilidade tem inúmeras aplicações não só na relação jurídica entre empregados e empregadores,mas também pelas autoridades administrativas e judiciárias. Alguns exemplos podem ser citados na forma de contratação, nas decisões das autoridades administrativas, nas decisões judiciais, etc.

Todo empregador, por força do seu poder diretivo, admite, assalaria e dirige a prestação dos serviços. Obviamente que, como todo direito, há limites impostos pela própria legislação para o exercício deste direito. O artigo 482 do Texto Consolidado Brasileiro dispõe sobre uma série de situações em que o empregado pode ser dispensado por justa causa. Em muitos casos, o empregador invoca estas situações para dispensar o empregado. Ao serem analisadas estas dispensas, fica evidenciada a violação ao princípio da razoabilidade. São casos, por exemplo, em que o empregado foi dispensado por justa causa simplesmente porque se recusou a trabalhar em serviço extraordinário não estar recebendo pelas horas extras. O empregador resolve demiti-lo alegando indisciplina. Provavelmente o juiz desconsiderará a justa causa, pois houve violação ao princípio da razoabilidade.

Outro exemplo se refere à forma de contratação. É comum em muitas empresas, principalmente na área de construção civil, a contratação de empreiteiros para realização de serviços. Muitos destes empreiteiros não têm capacidade financeira nem estrutura para serem empregadores. A empresa os contrata com o objetivo de reduzir custos e repassar riscos. Acontece então que, todas as características do vínculo empregatício levam à conclusão de que o verdadeiro empregador é a empresa contratante do empreiteiro. Pelo princípio da razoabilidade e com base na lógica do razoável, fica clara a simulação por parte da empresa na contratação do empregado através do empreiteiro de forma simulada.

Muitos outros exemplos poderiam ser citados onde o princípio da razoabilidade se aplicaria. Na jurisprudência brasileira, vários são os acórdãos onde fica claro o acolhimento do princípio pelos nossos tribunais.

## 2.7 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Este princípio consiste em atribuir maior importância aos fatos, isto é, ao que ocorre na prática, que aos documentos, ou ao que é produzido em acordos. Ao contrário do que acontece no direito civil, a autonomia da vontade no direito do trabalho tem limitações,

justamente porque, tendo o empregador poderes sobre o empregado, do contrário, muitas vezes a vontade do empregado estaria viciada pela imposição ou induzimento do empregador.

Para Plá Rodrigues, quatro são os fundamentos deste princípio. a exigência da boa-fé, a dignidade da atividade humana; a desigualdade das partes e a interpretação racional da vontade das partes.

### 2.7.1 Exigência de Boa-fé

O Direito tem como um de seus pilares, a boa-fé das partes. Boa-fé significa lealdade, sinceridade, honestidade. A relação trabalhista pela sua própria natureza pode ter uma aparência formal e outra real. Existe um poder diretivo do empregador sobre o empregado que dá a prerrogativa de conduzir a prestação dos serviços. Nesta condução, a realidade poderá estar em desacordo com a documentação que regula a relação de emprego, ocorrendo fraudes. Citamos como exemplo, a relação de emprego existente nas cooperativas de trabalhos médicos fraudulentas. Nestas cooperativas, a documentação exigida pode estar totalmente de acordo com a legislação. Na verdade, pode-se demonstrar que os “cooperados” são na verdade empregados, pois estão presentes todos os pressupostos de uma relação de emprego, e que a cooperativa é uma empresa prestadora de serviços, pois estão presentes todos os requisitos que definem o empregador. Que relação deverá ser considerada? Deve prevalecer a relação de emprego, a verdade dos fatos. A verdade real deverá sempre prevalecer.

### 2.7.2 Dignidade da atividade humana

Plá Rodrigues explica este fundamento considerando que, pelo fato do contrato de trabalho ser um contrato de trato sucessivo, isto é, a sua execução se prolongar no tempo, está sujeito a sofrer na prática, alterações em relação ao escrito em virtude do próprio dinamismo da atividade. Isto significa que a atividade humana decorrente das obrigações de um contrato, no dia-a-dia se desprende do mesmo, adquirindo vida própria. Ao serem

aplicadas as normas trabalhistas deve-se levar em consideração o fato e não o escrito. Conforme o autor afirma, “O Direito do Trabalho regula o trabalho, isto é, a atividade, não o documento”.

A desigualdade das partes no contrato de trabalho dá origem a todas as normas que visam dar ao trabalhador uma superioridade jurídica para compensar a superioridade econômica do empregador. Ainda que exista esta superioridade jurídica e mesmo quando existe um sindicato para diminuir o desequilíbrio entre as duas partes, o trabalhador individualmente está sujeito a pressões por parte do empregador. Existem muitos casos em que o empregado é admitido para uma função e na realidade exerce outra, melhor remunerada, com maior grau de risco, etc., sem que receba a correspondente contra prestação. A forma de corrigir distorções desta natureza é considerar a realidade dos fatos e desconsiderar o documento.

### 2.7.3 Interpretação racional da vontade das partes

Segundo Plá Rodrigues, os fatos demonstram a vontade racional das partes. Significa que, independente do que conste do contrato, a vontade real é aquela que se traduz na prática diária. Quando por exemplo uma empregada é contratada para ser secretária e no desempenho de suas atividades executa as funções de auxiliar de enfermagem, significa que a vontade real do empregador não era contratar uma secretária, mas sim uma auxiliar de enfermagem. A interpretação racional da vontade se baseia naquilo que efetivamente ocorre no dia-a-dia. Não seria razoável interpretar um contrato conforme o seu conteúdo, se a realidade dos fatos demonstram uma total dissonância com o contratado. Esta fundamentação permite corrigir a distorção existente entre o contratado e o realizado, impedindo desta forma a ineficácia do Direito do Trabalho.

O contrato de trabalho, em principio traduz a vontade real das partes. A consequência desta presunção é o fato de que as situações reais em desacordo com o contrato carecem de prova, ou seja, caso não sejam provadas, prevalece o contratado.



### CAPÍTULO III

#### 3 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Conforme já visto, o primeiro e grande princípio inspirador dos diplomas legais trabalhistas é o princípio da proteção do trabalhador. A nossa Carta Magna o consagra no “caput” do artigo 7º ao dispor:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social...”

Para a classe empresária, a rigidez das normas trabalhistas retarda o desenvolvimento da economia, prejudicando seu poder diretivo, dificultando o aproveitamento de novas tecnologias e com isto a torna menos competitiva. Para esta categoria, o Direito do Trabalho é um mero instrumento de regulação do mercado de trabalho, pouco importando a condição de pessoa humana do trabalhador. Ainda que o Direito do Trabalho e os modos de produção guardem uma estreita relação, a nós interessa muito mais discutir flexibilização considerando o verdadeiro papel do Direito do Trabalho, que focar a discussão sob o aspecto econômico.

No nosso ponto de vista, a discussão sobre a flexibilização das normas trabalhistas apresenta-se de forma distorcida, porque no lugar de se discutir se as normas trabalhistas devem ou não ser flexibilizadas, a discussão deveria ocorrer no sentido de se avaliar em que nível a flexibilização deve acontecer, e de que modo que os princípios anteriormente tratados não sejam violados.

Para melhor condução do tema, teceremos considerações sobre flexibilização, flexibilidade e desregulamentação.

### 3.1 FLEXIBILIZAÇÃO E FLEXIBILIDADE

Flexibilizar significa amoldar-se, tornar-se acessível às mudanças, adaptando-se às novas circunstâncias. Flexibilidade é qualidade de flexível, elasticidade, destreza, agilidade, flexão, faculdade de ser manejado, maleabilidade, aptidão para variadas coisas ou aplicações; é o que pode dobrar ou curvar; é o oposto de rigidez. Para o professor Sergio Pinto Martins, “flexibilização é um neologismo. Origina-se do Espanhol “flexibilixacion”. É ato ou efeito de tornar flexível, de flexibilizar”. Para Reinaldo Pereira e Silva, o termo flexibilidade (do latim *flexibilitate*), na acepção mais encontrada nos escritos jurídicos, diz respeito a uma qualidade constante de certo direito, atributo de adaptabilidade ao meio em que tende a incidir, e o termo flexibilização, ausente dos dicionários, apesar de mais empregado do que o antecedente, a um processo de adaptação do direito, algo relativo a uma qualidade ainda a ser alcançada por ele.

No começo do capitalismo, as relações trabalhistas eram totalmente desprovidas de qualquer regulamentação. Sem a presença do Estado, a parte forte da relação ditava as regras. A desregulamentação do Direito do Trabalho sempre foi uma bandeira empunhada pela classe empresarial. A presença do Estado se constitui em empecilho para exploração desenfreada do trabalho pelo capital. Em nenhum momento atentam para o fato de que o Direito do Trabalho nasceu para proteger o trabalhador dos excessos cometidos pelo empregador.

A flexibilização pregada pelos neoliberais é justificada, pela necessidade de adaptar as empresas à nova realidade do mercado de trabalho, onde a competitividade acirrada as obriga a produzirem cada vez mais e a menores custos. Com a globalização, as empresas

transnacionais passaram a se instalar em países que lhes possibilitassem produzir a custos reduzidos, garantindo-lhes benefícios fiscais e mão de obra barata. Conseqüentemente, os países onde o custo da mão de obra era maior em virtude de uma maior proteção social aos trabalhadores perderam investimentos. Para conter esta saída e atrair novos investimentos, muitos países passaram a alterar seus ordenamentos jurídicos de forma que, com a supressão de direitos, barateassem os custos de produção. Esta explicação deixa claro o desvirtuamento do papel do Direito do Trabalho de protetor dos trabalhadores para instrumento de política econômica.

Os argumentos defendidos pelos neoliberais pró-flexibilização não se sustentam. Porque o Direito do Trabalho é flexível pela sua própria natureza. A legislação trabalhista elenca apenas aqueles considerados direitos mínimos, sem os quais não se poderia falar em dignidade da pessoa humana. Nos países onde o Direito do Trabalho é utilizado como regulador do mercado de trabalho, os resultados esperados com a intensificação da flexibilização não aconteceram. No Brasil, verificamos uma enxurrada de normas flexibilizadoras na década de 90 e nem por isso houve redução do desemprego. Outra constatação importante é que na década de 40, quando a CLT e outras importantes leis trabalhistas foram editadas, o crescimento econômico se mostrava em valores bastante elevados.

Desde a entrada em vigor da CLT em 1º de maio de 1943, vários diplomas legais foram instituídos, justamente para adaptar a legislação às novas realidades que surgiram.

A flexibilização proposta por vários setores empresariais - caminha no sentido de suprimir todos os entraves que possam desestimular o investimento. Ora, para o empresário, quanto menor o custo, mais interessante se torna o investimento. Dai a conclusão de que o investimento ideal é aquele onde não existam direitos trabalhistas, pois neste caso, o custo para o cumprimento destes direitos seria zero. Não seria uma flexibilização e sim uma desregulamentação. Conforme afirma Plá Rodrigues, a supressão de todos os rigores leva à destruição do Direito do Trabalho, pois toda nossa disciplina foi edificada com base em

alguma rigidez.

### 3.2 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL

A legislação trabalhista brasileira se apresenta de forma bastante flexível. Os defensores da flexibilização (leia-se desregulamentação), se referem ao principal texto trabalhista, a CLT como obsoleta, ultrapassada, obstáculo para que o país se modernize. Este argumento pode ser facilmente derrubado, se lembrarmos que várias Convenções da Organização Internacional do Trabalho OIT são bem mais antigas e nem por isso são obsoletas. Outra constatação importante e que normalmente não é mencionada, é o fato de que, apesar dos 60 anos de existência, o texto original da CLT já está bastante alterado.

A primeira grande flexibilização das normas trabalhista consiste no poder do empregador de admitir e dispensar o empregado. O artigo 2º da CLT ao definir o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, concede ao empregador a faculdade de dispensar o empregado, sem que haja qualquer impedimento legal, salvo os casos de estabilidade provisória.

O artigo 492 da CLT, que previa a estabilidade decenal, perdeu eficácia para os contratos celebrados a partir de janeiro de 1967, quando entrou em vigor a lei 5107/66, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Apesar de criado como opção, o que se verificou na prática foi a imposição da opção pelo novo regime. A lei 5107 foi a primeira de grande impacto sobre os contratos de prazo indeterminado. A opção que na prática já não existia, foi sepultada de vez pela Constituição de 88, que tornou o regime do FGTS obrigatório. Atualmente é regido pela lei nº 8.036/90.

A estabilidade decenal foi criada com base no princípio da continuidade. Com o objetivo de não atender ao disposto no artigo 492, muitas empresas dispensavam seus empregados antes que os mesmos completassem os 10 anos de vínculo empregatício. A

criação da lei do FGTS ocorreu para atender exigências de empresas multinacionais, que nas décadas de 60 e 70 se instalaram no Brasil. Grande número de empregados simula suas dispensas para obtenção do saque dos depósitos. A inadimplência por parte dos empregadores é muito alta. Os recursos nem sempre são aplicados em saneamento básico, habitação e infra-estrutura urbana conforme previsão do artigo 61, § 2º da lei 8.036/90.

O artigo 7º da Constituição Federal em vigor elenca uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Em seu inciso I dispõe: “I - relação em emprego protegida na forma da lei contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. O artigo 10, inciso II, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal eleva a multa de 10 % para 40 % sobre os depósitos do FGTS e dispõe sobre os casos de estabilidade provisória. Recentemente setores empresariais se movimentaram no sentido de que a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS fosse eliminada, porém nenhuma movimentação ocorreu no sentido de que lei complementar regulamentando o inciso I do artigo 7º da CF/88 fosse editada.

### 3.2.1 Flexibilização do Salário

A flexibilização dos salários está presente tanto no Texto Consolidado como no Texto Constitucional. O artigo 7º inciso VI veda a irredutibilidade de salário, porém flexibiliza esta redução, ao permitir que os acordos e as convenções coletivas possam promovê-la. O artigo 458 da CLT prevê a possibilidade do pagamento de parte dos salários em alimentação; habitação, vestuários ou outras prestações in natura. Em relação ao prazo para pagamento, o artigo 459, § 1º prevê até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido para que este pagamento seja efetuado. O salário brasileiro é muito baixo e ao não é causa de desemprego, por isso, muitas empresas multinacionais estão vindo se instalar no Brasil. Os salários baixos atuam como um incentivo para empresas estrangeiras como forma de reduzir seus custos, maximizando seus lucros.

A flexibilização não pode ser incrementada no sentido de aviltar mais ainda os salários. O artigo 7º inciso IV da Carta Magna Brasileira prevê o salário mínimo nacional unificado e capaz de atender as necessidades vitais do trabalhador e de sua família, como alimentação, saúde, educação, lazer, vestuário, higiene, transporte, previdência social e moradia. Todos sabem que com o salário mínimo, é impossível para o trabalhador atender todas essas necessidades.

### 3.3 A flexibilização da Jornada e da Contratação

A flexibilização da jornada de trabalho está prevista no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, que faculta a compensação e a redução da jornada de trabalho. O artigo 59 do Texto Consolidado, permite o acréscimo na jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Os turnos ininterruptos de revezamento poderão ter jornadas superiores há seis horas desde que haja acordo neste sentido. A compensação que deveria ser feita durante a semana, foi ampliada para quatro meses através da lei nº 9601/98, que instituiu o chamado “banco de horas”, mediante acordo ou convenção coletiva. Através da medida provisória nº 1879-17, de 23.11.99 e reedições, este prazo foi ampliado para um ano.

Outros artigos da CLT já permitiam a flexibilização da jornada de trabalho. O artigo 61 permite o trabalho além das duas horas extraordinárias em caso de força maior, serviços inadiáveis (caput) e interrupção das atividades da empresa (§3º). Em relação ao intervalo para repouso e alimentação, o artigo 71 flexibiliza, podendo ser de uma a duas horas, permitindo ainda a possibilidade de diminuí-lo ou aumentá-lo, dependendo de autorização da autoridade competente no primeiro caso e negociação coletiva no segundo.

Vemos freqüentemente o número de horas extras realizadas pelos trabalhadores aumentando progressivamente. Além desse aumento, é muito comum extrapolar as duas horas extras diárias permitidas. A existência de normas disciplinando a jornada de trabalho permite que o aparelho fiscalizador reprima esta prática, o que não aconteceria se houvesse a

desregulamentação total.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 443, já previa a contratação por prazo determinado, desde que determinados critérios fossem obedecidos. O artigo 455 permite a sub contratação. A partir de 1974 foram criadas normas para permitir a contratação em moldes diferentes do previsto na CLT. Em 1974 foi editada a lei 6019, criando a contratação através de empresa de trabalho temporário, em 1998 foi editada a lei nº 9601 criando o contrato por prazo determinado, com condições diferentes das previstas na CLT; foi acrescido o artigo 58-A a CLT, criando o trabalho a tempo parcial: através da medida provisória nº 1726 em novembro de 1998, foi acrescentado o artigo 476-A prevendo a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional; recentemente foi criado o programa primeiro emprego, destinado a facilitar o ingresso de jovens entre 18 e 24 anos no mercado de trabalho. Sobre cada uma destas formas de contratação, teceremos a seguir alguns comentários.

#### 3.3.4 Contrato de trabalho temporário

Foi criado através da Lei nº 6019 de 03/01/1974 com o objetivo de possibilitar às empresas, a contratação de pessoal com prazo de até três meses prorrogáveis por mais três meses, com o fim de atender a substituição temporária de pessoal regular e permanente, ou para atender a acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º). O trabalhador é contratado pela empresa de trabalho temporário, que o coloca à disposição de outra empresa, denominada tomadora ou cliente.

Na contratação através de empresa de trabalho temporário a relação entre as partes é uma relação triangular. Entre a empresa fornecedora e a tomadora se estabelece uma relação de natureza civil. Entre a fornecedora e o trabalhador, de natureza trabalhista. Por sua vez, o trabalhador se obriga a prestar serviços para a empresa cliente. Segundo Octávio Bueno Magano, a relação entre o trabalhador e a tomadora é uma relação de fato. Esta forma de contratação assim como outras de contrato com prazo determinado fere o princípio de

continuidade. O que temos observado na prática, é um total desvirtuamento dos objetivos do contrato, visando à redução de custos. A precarização causada por este tipo de contrato é flagrante.

### 3.3.5 O contrato por prazo determinado

Foi criado através da lei nº 9601/98. Este tipo de contrato difere dos contratos a prazo determinado previsto no artigo 443 da CLT porque tem como requisito essencial a previsão em acordos ou convenções coletivas de trabalho. O objetivo seria o aumento do emprego baseado na redução de custos da empresa. Há uma resistência muito grande por parte dos sindicatos ligados à Central Única, dos Trabalhadores - CUT em celebrar este tipo de contrato, sob a alegação de que o trabalhador perde direitos. Na Bahia esta forma de contratação é muito rara.

Da mesma forma que o contrato temporário, esta forma de contratação fere o princípio da continuidade dos contratos. Gerando insegurança e ansiedade no empregado por ser de curta duração. Em determinados tipos de serviços a predeterminação do prazo independe da vontade do empregador. Mas este tipo de contratação abre mais uma porta para as fraudes trabalhistas. Com o intuito de dificultar estas fraudes, a lei impôs algumas regras, tais como: não substituição dos empregados efetivos; Limite máximo de empregados contratados sob esta modalidade, etc.

### 3.3.5 Trabalho a tempo parcial

Foi criado pela inclusão do artigo 58-A na CLT, trabalho parcial é aquele que não excede de 25 horas semanais. Foi reconhecido pela Convenção 175 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), não ratificada pelo Brasil. Para a OIT, trabalhador a tempo parcial é aquele que tem a mesma atividade dos trabalhadores com carga horária semanal integral, mas a sua jornada semanal é inferior e o seu salário calculado semanalmente.



### 3.3.6 Sub contratação

A subcontratação está implicitamente permitida pelo artigo 455 da CLT. Dispõe o citado artigo:

Nos contratos de subempreitada responderá o sub empreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Através desta forma de contratação, muitas empresas passam a um empreiteiro uma parte dos seus serviços. Ocorre que em muitos casos, este empreiteiro não tem idoneidade financeira para assumir as obrigações da relação de emprego, ficando os empregados com seus direitos violados. Esta situação é muito comum no ramo da construção civil. Para fazer valer seus direitos, os empregados buscam os órgãos fiscalizadores e o Judiciário Trabalhista. Esta forma de contratação fere princípios do Direito do Trabalho como o da continuidade, o da primazia da realidade e o da boa-fé. Algumas vezes o empreiteiro é ex-mestre de obra da própria contratante principal.

Este tipo de contratação é também muito comum nas concessionárias de serviços públicos recentemente privatizadas, como por exemplo a Telemar. Após estas privatizações muitas atividades foram terceirizadas e as prestadoras por sua vez sub contratavam algumas outras empresas, num processo de terceirização da terceirização. O resultado é a precarização cada vez mais acentuada em cada uma dessas sub contratações. Com um relaxamento das normas de segurança no trabalho e das garantias trabalhistas.

## CONCLUSÃO

A flexibilização das normas trabalhistas viola os princípios do Direito do Trabalho. Esta constatação ficou evidenciada ao longo deste trabalho. O sistema capitalista apresenta a flexibilização dos direitos trabalhistas como solução para a retomada da sua expansão e recuperar os níveis de lucratividade que entraram em crise a partir da década de 70, continuando em declínio nas décadas seguintes. Na verdade, essa não é a solução, a expansão do emprego e da renda está intimamente relacionado a políticas macro econômicas expansionistas. O trabalhador não pode ser penalizado em função dos capitalistas.

O crescimento econômico não será retomado simplesmente com a flexibilização das normas trabalhistas, não é justo que o Direito do Trabalho ainda seja visto por setores empresariais como entrave ao crescimento e ao desenvolvimento.

Em muitos países europeus, como na Espanha e a Argentina, as normas trabalhistas foram flexibilizadas intensamente sem melhora no nível de emprego e na renda. Dessa forma, a flexibilização das leis trabalhistas não aumenta o nível de emprego na economia, mas sim aumenta o lucro das empresas, em detrimento dos direitos já conquistados pelos trabalhadores.

## BIBLIOGRFIA

- 1 RAMOS, Alexandre e outros, Coletânea Globalização,Neoliberalismo e o Direito do Trabalho, EDIBEJ Editora, Curitiba PR
- 2 PLÁ RODRIGUES, Américo. Princípios de Direito do Trabalho, Editora LTR, São Paulo, 3º ed.2002.
- 3 MELO, Celso Antônio Bandeira decurso de Direito Administrativo, Malheiros Editores, São Paulo, 7º ed. 1995
- 4 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho, ed. LTr, São Paulo, 1997.
- 5 RUSSOMANO, Mozart Vitor,curso de Direito do Trabalho, Rio de Janeiro, 1972,
- 6 KASKEL, Walter y DERSCH, Herman, Derecho Del Trabajo.Traduzido e anotado por Ernesto Krotoschin, Buenos Aires, 1961.
- 7 VIDAL, Juan Menedez, Derecho Social Espanhol, Madri, 1952, T.
- 8 GOMES, Orlando, GOTSCHALK, Élson, Curso de Direito do Trabalho. Editora Forense, Rio de Janeiro, 11º ed. 1990.
- 9 MORAES Fº, Evaristo. Introdução ao Direito do Trabalho, LTr Editora, São Paulo, 5º ed. 1991.
- 10 GOMES, Orlando, Contratos, Editora Forense, Rio de Janeiro, 11º ed.1986, pág. 501.

11 SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. “Instituições de Direito do Trabalho”, São Paulo, LTr, 1ª edição, vol. II.

12 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Saraiva, 1997

13 MANNRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho. São Paulo, LTr. 1998

14 MARTINS, Sergio Pinto, Flexibilização das Condições de Trabalho. Ed. Atlas, 1ª edição.

## FOLHA DE AVALIAÇÃO

Nome da Instituição:

Título da Monografia:

Autor:

Data da entrega:

**Avaliado por:**

**Conceito:**