

# **O DIREITO DO TRABALHO COMO FATOR DE CIDADANIA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO**

**Euclides Lopes<sup>1</sup>**

**RESUMO:** Trabalho que tem por motivo esclarecer como se transformou o Direito do Trabalho após a Reforma Trabalhista consubstanciada pela Lei 13.467/17 e da MP 808/17.

**PALAVRAS-CHAVES:** Reforma, Trabalhista e Reflexão

**SUMÁRIO:** 1. O QUE É O DIREITO DO TRABALHO. 2. FORMAÇÃO E ORIGEM III EVOLUÇÃO NO TEMPO. 3. FONTES 4. DIFERENÇA ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO CIVIL. 5. REFORMA TRABALHISTA.

## **INTRODUÇÃO HISTÓRICA**

### **1. O QUE É O DIREITO DO TRABALHO.**

O Direito do Trabalho é um ramo da ciência do Direito, formado por um conjunto de normas de ordem pública de caráter tutelar e irrenunciável, que regula as relações de trabalho entre patrões e empregados, disciplinando os direitos e obrigações das partes e as formas de aplicação e de solução dos conflitos.

### **2. FORMAÇÃO E ORIGEM**

A formação histórica do direito do trabalho, surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias que, como o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa.

Sua origem se confunde com a origem do próprio homem que, a exemplo dos animais, teve que prover para o seu próprio sustento, quer caçando ou pescando, quer buscando lugar

---

<sup>1</sup> Advogado, Professor e escritor

seguro que o protegesse dos seus inimigos naturais. Esse labor físico inicial projetou-se em gerações com modificações necessárias à adaptação a uma realidade, produto da própria evolução do homem. Sua história é a história da humanidade no seu progresso.

### 3. EVOLUÇÃO NO TEMPO

A evolução histórica da relação de trabalho pode dizer-se determinada por três fatores, derivados de uma relação consequente: progressiva importância do trabalho, progressiva complexidade das relações de trabalho e progressiva necessidade de dar a essas relações adequada e suficiente disciplina jurídica.

No Brasil, abolida a escravidão e proclamada a República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho, caracterizado por algumas iniciativas que, embora sem maior realce, contribuíram para o ulterior desenvolvimento da nossa legislação.

As leis trabalhistas surgiram na Europa, os reflexos no Brasil eram tímidos, não obstante alguns pensadores como Antonio Evaristo de Moraes; Sampaio Dória; Carvalho Netto e Francisco Alexandre, dentre outros se deram ao trabalho de desenvolver o Direito do Trabalho no Brasil, culminando com o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho no governo do Presidente Getúlio Vargas.

A Consolidação nasceu sob o pálio da Constituição de 1937, cujo art. 180 dispunha que o Presidente da República tinha poderes para expedir decretos-leis sobre todas as matérias de competência legislativa da União. A Consolidação das Leis do Trabalho foi à época de sua promulgação um avanço no campo do direito, ombreando o Brasil com a comunidade internacional em termos de proteção e estendeu o regime de férias aos trabalhadores rurais, órgãos que estavam de quaisquer garantias. Ainda deixou de fora da proteção os empregados domésticos, por contingências normais da economia familiar e face à singularidade de que se revestia tal vínculo, porém, instituiu a obrigatoriedade da Carteira do Trabalho.

### 4. FONTES

Suas principais fontes são: **a lei**, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, **as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil**, como **as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**; **as decisões normativas, que são as decisões com força de poder normativo adotadas pelos tribunais do Trabalho**; e os **acordos e as convenções coletivas; além das próprias Declarações Universais de**

**Direito**, como a “**Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**”, de 26/08/1789 (artigo 1º); a “**Declaração Universal de Direitos Humanos**”, de 10/12/1948 (artigos 1º, 7º, 10 23.1 e 25.2); a “**Convenção Europeia dos Direitos do Homem**”, de 1950 (artigo 6º, inciso I) e o “**Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos**”, de 1966 (artigo 14, inciso I), este regulamentado pelo Decreto de 06/07/1992.

## **5. DIFERENÇA ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO CIVIL**

O Direito do Trabalho tem caráter protetivo, e atribui ao trabalhador a condição de hipossuficiente (parte mais fraca) na relação com o empregador e, com base nesse princípio, considera nulo de pleno direito qualquer acordo que, direta ou indiretamente, resulte em prejuízo ao empregado, sob o fundamento de que houve coação, conforme assinalam os artigos 468 e 469 da CLT, este por analogia.

O Direito Civil parte do pressuposto de igualdade das partes. Se pessoas ou instituições fizerem um acordo, desde que os subscritores estejam em pleno uso de suas faculdades mentais, esse acordo tem força de lei e vale para todos os fins legais, só podendo ser anulado por dolo, fraude ou qualquer outra irregularidade.

Não podemos nos esquecer que qualquer artigo ou qualquer disposição legal não pode ser analisada separadamente, mas à luz de todo ordenamento jurídico, iniciando pela Constituição Federal, razão pela qual as aplicações do Direito Civil e de outros ramos do direito são possíveis quando o Direito do Trabalho for omissivo (artigo 769 da CLT) e jamais para contrariá-lo.

No caso da Justiça do Trabalho, se os magistrados se guiarem pela lei e não pela Constituição, a situação será muito pior, porque a lei, além de dificultar o acesso, restringir a gratuidade e limitar o poder de decisão dos magistrados, não autoriza atender às demandas dos trabalhadores, mesmo que a perda de direito tenha decorrido de pressão ou chantagem empresarial.

O Direito do Trabalho visa à materialização de um direito social, e nele, mais do que em outros ramos do Direito, o juiz não pode se pautar apenas pelo que consta nas leis, e, menos ainda, aplicar exclusivamente a lei trabalhista.

## **6. REFORMA TRABALHISTA**

A “Reforma” Trabalhista, materializada pela Lei 13.467/17, foi pensada para reduzir custos do empregador, ampliar o lucro e a competitividade das empresas, além de facilitar a precarização das relações de trabalho e o enfraquecimento da representação sindical. Só vale a lei de proteção ao trabalhador quando o acordo ou a convenção coletiva não dispuser em sentido diferente.

Nessa perspectiva, a “Reforma” representa a mais profunda e abrangente alteração na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, desde sua promulgação em 1943, com mudanças que atingem as três fontes do Direito do Trabalho: a lei, a sentença normativa da Justiça do Trabalho e a negociação coletiva. Além de objetivar impedir o acesso ao judiciário trabalhista e tentar anular a jurisprudência consolidada pelo TST, e pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Estão em linha com as diretrizes dessa “Reforma” – demandada pelo poder econômico, patrocinada pelo Poder Executivo, estimulada e apoiada por parcela do Judiciário (ex: ministro do STF, Gilmar Mendes; Presidente do TST, Ives Gandra Martins Filho; juiz do Trabalho Marlos Melek que assessorou o relator, deputado Rogério Marinho) e ampliada pelo Poder Legislativo – mudanças destinadas a promover:

- 1) Flexibilização de direitos trabalhistas previstos legalmente, resguardados apenas os que estão escritos na Constituição Federal;
- 2) Ampliação das possibilidades de terceirização e pejetização (contratação do trabalhador como pessoa jurídica e sem vínculo empregatício);
- 3) Criação de novas formas de contratação, especialmente o autônomo exclusivo e o intermitente;
- 4) Restrições de acesso à Justiça do trabalho;
- 5) Retirada de poderes, atribuições e prerrogativas das entidades sindicais;
- 6) Universalização da negociação coletiva sem o limite ou a proteção da lei;
- 7) Autorização de negociação direta entre patrões e empregados para redução ou supressão de direitos.

Registre-se, por oportuno, que todos esses pontos, sob o argumento de modernização das relações de trabalho, já constavam em documentos da CNI – nas agendas legislativas da indústria e nas 101 medidas propostas pela entidade em 2012 – e em proposições de iniciativa da bancada empresarial, em tramitação no Congresso. O relator apenas sistematizou esses dispositivos.

A narrativa de sustentação das “Reforma” escamoteia seus reais objetivos. Ela foi aprovada sob a retórica de segurança jurídica e de modernização das relações de trabalho, mas seu

verdadeiro alvo é o desmonte do Direito e da Justiça do Trabalho no Brasil. A investida foi tão radical, que o governo editou a MP 808 para promover mudanças em alguns pontos, entre os quais:

- 1) Trabalho intermitente;
- 2) Jornada 12 x 36 horas;
- 3) Comissão representativa de trabalhadores;
- 4) Trabalho insalubre da gestante e lactante;
- 5) Insalubridade e negociação coletiva;
- 6) Dano extrapatrimonial; e
- 7) Autônomo exclusivo.

A “Reforma” Trabalhista do governo Temer, portanto, pretende legitimar a redução de direitos e a precarização das relações de trabalho porque:

- a) Retira da legislação trabalhista o caráter de norma de ordem pública e caráter irrenunciável;
- b) Institucionaliza a prevalência do negociado sobre o legislado;
- c) Autoriza a terceirização na atividade-fim das empresas; e
- d) Permite a contratação de “serviços” em lugar da contratação de empregados, pejetizando as relações de trabalho.

O ex-presidente da República Fernando Henrique Cardoso, em artigo publicado no jornal O Globo do dia 5 de fevereiro de 2017, afirma que “adotar políticas que favoreçam mais ao capital do que ao trabalho, ou vice-versa, depende da orientação política do governo”. E a “Reforma” Trabalhista é a comprovação de que o Governo Temer está a serviço do mercado, executando sem reservas a agenda do capital em detrimento do trabalho.

O movimento sindical, entretanto, precisa combater essa “Reforma” com fundamento na Constituição Federal (CF), que, em seus princípios e enunciados, principalmente nos capítulos dos Direitos Sociais, dos tribunais do Trabalho e da Ordem Econômica e Social, propugna em sentido contrário à precarização das relações de trabalho.

Vejam os que expressam esses princípios e enunciados em favor dos trabalhadores. O artigo 1º da Constituição Federal estabelece os Princípios Fundamentais da República, como o da “dignidade da pessoa humana” previsto no inciso III, e dos “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa fixados no inciso IV. O artigo 6º elenca os direitos sociais, entre eles a educação,

a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a assistência aos desamparados. O artigo 7º da CF, que dispõe sobre os Direitos dos Trabalhadores, estabelece que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, listando 34 regras de proteção ao trabalhador; o artigo 114 da mesma Constituição, em seu § 2º, determina que “a Justiça do Trabalho pode estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalhador; o artigo 170 da CF afirma que a Ordem Econômica tem como fundamento a valorização do trabalho; e o artigo 193, por sua vez, dispõe que a Ordem Social tem por base o primado do trabalho e como objetivo o bem estar social e a justiça social.

Para enfrentar esse verdadeiro retrocesso social, o movimento sindical precisa atuar em três frentes de resistência: 1) na institucional, no Congresso Nacional e no governo federal com o objetivo de modificar a legislação; 2) na jurídica, perante a Justiça, particularmente do Trabalho, para questionar o conteúdo da “Reforma”, inclusive via Ministério Público do Trabalho; e 3) na sindical, perante o patronato e a imprensa, para resistir a negociações que precarizem direitos e para denunciar a agressão aos direitos humanos dos trabalhadores, inclusive perante os organismos internacionais.

Esse é o desafio do movimento sindical, tendo esta Cartilha a pretensão de ajudar, de um lado, apontando a intenção do governo e do patronato com a Reforma, e, de outro, sinalizando com dicas e sugestões para impedir a implementação dos aspectos perversos dessa lei, que representa o maior retrocesso nas relações de trabalho no Brasil nos últimos 50 anos, destacando-se que no Regime Militar foi extinto o direito à estabilidade no emprego, e instituído em seu lugar o FGTS.

Dessa forma a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigência 120 dias após sua publicação, portanto, a partir de 11 de novembro de 2017, data a partir da qual ocorre uma profunda mudança de paradigma nas relações de trabalho e vai exigir sindicatos autênticos e representativos, lideranças conscientes de suas responsabilidades e trabalhadores atentos a seus direitos, sob pena de profundo retrocesso nas conquistas laborais.

A Medida Provisória 808, publicada em edição extra do Diário Oficial de 14 de novembro de 2017 – editada para cumprir acordo feito no Senado – tem vigência de 120 dias, findo os quais, se não for aprovada pelo Congresso ou reeditada, perde a validade e volta a vigorar, em sua plenitude, as partes modificadas na Lei nº 13.467/2017.

A edição da MP tem o propósito de cumprir o acordo firmado com os senadores para alterar dispositivos da Reforma Trabalhista. Mas o governo descumpriu, em parte, o acordo porque

não abordou a questão do custeio sindical. Além disto, há risco de que seja piorada, já que a bancada empresarial no Congresso pretende aproveitá-la para precarizar ainda mais as relações de trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

Reforma Trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas do DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar.

.