



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
BACHARELADO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PROFESSOR ORIENTADOR JOSÉ EDUARDO BARBIERI
PROFESSOR CONVIDADO: JOAO BATISTA V. OLIVEIRA

**UMA ANÁLISE SOBRE O POSICIONAMENTO DOS ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO
DO TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA.**

SIMONE GONÇALVES DE MORAIS MARTINS

GOIÂNIA

2022

SIMONE GONÇALVES DE MORAIS MARTINS

**UMA ANÁLISE SOBRE O POSICIONAMENTO DOS ÓRGÃOS DE
PROTEÇÃO DO TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão de curso, realizado no nono período do curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Na disciplina Trabalho de Curso II.

Orientador: JOSÉ EDUARDO BARBIERI

GOIÂNIA

2022

RESUMO

O objetivo deste trabalho é conhecer, divulgar e instigar as pessoas sobre as mudanças ocorridas Pós-reforma Trabalhista, para analisar se houve o cumprimento da proposta inicial quando ela foi implantada através da Lei 13.467/2017 o alvo era o desenvolvimento econômico e social a manutenção do emprego, e a criação de novos postos trabalho. As profundas mudanças que alteraram vários artigos da Convenção das Leis Trabalhistas (CLT) e seus impactos em toda estrutura trabalhista desde a Constituição Federal, Leis, os preceitos (princípios) trabalhistas, Órgãos do trabalho e Sindicatos, todos afetados, ainda que parcialmente por esta Reforma.

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista, mudanças, cumprimento, impactos.

Sumário

INTRODUÇÃO	4
COMPOSIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS ÓRGÃOS DO TRABALHO	6
JUIZES DO TRABALHO	7
AS ALTERAÇÕES ADVINDAS COM A REFORMA TRABALHISTA	8
O AFASTAMENTO DO ESTADO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	10
O PAPEL DOS PRINCÍPIOS	13
PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO	13
PRINCÍPIOS DA PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR	13
PRINCÍPIOS DA INTERPRETAÇÃO DO INDUBIO E DO PROMISERO	14
PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE	14
PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO	14
PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	15
ALGUMAS NUANCES DO SINDICALISMO NO BRASIL	17
CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDOS COLETIVOS	19
POSICIONAMENTO DOS ENTES ENVOLVIDOS	20
SÚMULAS VIGENTES E SUAS LACUNAS	21
CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

1 INTRODUÇÃO

A elaboração deste trabalho visa observar as mudanças ocorridas pós-reforma trabalhista e o intuito é abordar a forma como está sendo conduzida a relação entre empregadores e empregados, quais os benefícios e prejuízos oriundos desta chamada modernização trabalhista e confrontar estas alterações feitas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com relação a Constituição Federal para que haja uma apuração ao cumprimento dos direitos mínimos assegurados constitucionalmente.

Visa-se efetuar um breve levantamento de algumas sentenças julgadas pelo STF (Supremo Tribunal Federal) já com uma reestruturação na forma como interpretam as sentenças, tendendo a seguir o novo procedimento do acordado sob o legislado, aderindo as alterações feitas nas súmulas para se adequarem de acordo com as modificações inseridas nos artigos da Convenção Coletiva do Trabalho (CLT) e em algumas leis referente ao Direito do Trabalho.

Com a interrupção das contribuições obrigatórias dos filiados aos Sindicatos, gerou um enfraquecimento deste importante órgão de proteção aos Direitos dos Trabalhadores, que sem uma alternativa de respaldo financeiro foi desestruturado, não tinha como manter os funcionários e toda organização para atuar em defesa da categoria.

Uma das justificativas da criação da Reforma Trabalhista é que foi criada para dar segurança jurídica, e simplificar as relações, ainda que, as interpretações, em alguns aspectos desfavoráveis, alterando princípios que foram criados para dar segurança a parte hipossuficiente. No decorrer do trabalho citaremos os princípios mais relevantes.

A justificativa da flexibilização para manter empregos, ainda que venha a ferir princípios constitucionais, sob a alegação de modernidade nas Leis Trabalhistas, para que postos de trabalhos sejam criados e mantidos, ação esta que requer uma reflexão, por se tratar de um assunto de natureza conflituosa e envolver uma maioria, a classe trabalhadora, dependente de uma minoria (empregadores) que possuem o poder econômico e conseqüentemente ditam as regras.

No decorrer do trabalho será apresentado alguns posicionamentos dos juristas e operadores do Direito e suas opiniões divergentes desde a vigência da Lei

13467/2017 a partir de 11/11/2017 para dimensionar como os entes desta relação foram e serão afetados com esta mudança, que está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento econômico, social de toda a sociedade.

A classe trabalhadora dispõe, conforme a Constituição Federal, de proteção aos seus direitos, mas as alterações pós-reformas trabalhistas precarizam, de forma geral, seus direitos e deveres.

Faz-se necessário uma análise dos posicionamentos dos entes envolvidos nesta relação, e das leis vigentes e suas lacunas, para compreender e claro buscar o equilíbrio desta relação, que está bastante fragilizada pela parte que ironicamente é a maioria, mas não tem poder de influência sobre a minoria, que a representa conforme o sistema de democracia que rege em nosso país.

Serão selecionadas doutrinas, palestras, vídeo aulas, artigos científicos, jurisprudências atuais que possam agregar conhecimento, especificamente nesta área do Direito do Trabalho.

A forma de pesquisa será a dedutiva, que parte do enunciado geral para um enunciado particular, buscando de uma forma equilibrada, plausível analisar detidamente alguns exemplos para instigar operadores do direito e demais pessoas a conscientizar e buscar uma mediação nos conflitos, através de negociações, concessões, alterações e exceções.

Outra forma de condução do método é buscar com um exemplo particular, retirar ensinamentos para exemplificar circunstâncias semelhantes.

A sequência com que os assuntos serão descritos cumprirá com a concatenação de ideias e com o alvo que é pesquisar, abordar um assunto de suma importância, e contribuir para que este assunto seja melhor explorado avaliado e conhecido pelos operadores do direito, pelos maiores interessados que são os trabalhadores

Será feita uma seleção através de leituras bibliográficas, com uma análise dos assuntos pertinentes a esta pesquisa, para agregar no trabalho final.

CAPÍTULO I – COMPOSIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS ÓRGÃOS DO TRABALHO

O intuito dos órgãos do Trabalho é dividir por assunto e grau de dificuldade temas referentes às relações de trabalho entre empregadores e empregados, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os Juízes do Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, com sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, é órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 111, inciso I, da Constituição da República, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

Este órgão é composto para desenvolver as atribuições jurisdicionais:

- Tribunal Pleno;
- Órgão Especial;
- Seção Especializada em Dissídios Coletivos;
- Seção Especializada em Dissídios Individuais, dividida em duas subseções (Subseção I e Subseção II); e 8 (oito) Turmas.
- O TST também conta com 4 (quatro) Comissões Permanentes:
- Comissão Permanente de Regimento Interno;
- Comissão Permanente de Documentação;
- Comissão Permanente de Jurisprudência e Precedentes Normativos;
- Comissão de Acessibilidade e Inclusão.

Este órgão tem a competência para dirimir pautas que não são resolvidas na segunda instância. Criado há mais de 130 anos, e ao longo desse período de acordo com as mudanças na sociedade são feitas adequações. Seu servidor, o presidente, é selecionado pelo presidente da república, sendo este um cargo político, exige-se que o presidente escolhido passe por uma avaliação, e tenha como pré-requisito: notável saber jurídico e reputação ilibada.

Em caso de empates nas sentenças, ou na falta de um ministro, o voto do presidente é decisivo para decidir a pauta em questão.

Os Tribunais Regionais do Trabalho constituem a 2ª Instância da Justiça do Trabalho no Brasil. São 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais, que estão distribuídos pelo território nacional. São Paulo em especial possui dois Tribunais Regionais, Goiânia é atendida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Os Tribunais têm competência para apreciar recursos ordinários e agravos de petição e originariamente, apreciam dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros.

O trabalhador busca o recurso judiciário, que diante da hipossuficiência dele, requer uma celeridade para solucionar os conflitos. O Tribunal conforme citado no portal do conhecimento:

Além das atividades judiciais com o propósito de entregar uma prestação jurisdicional célere e eficiente aos goianos, o Tribunal ainda realiza diversas campanhas anuais sobre o trabalho seguro, de incentivo à conciliação, de combate ao trabalho infantil e de Responsabilidade Socioambiental.

Muitas famílias no período da pandemia receberam assistência deste órgão, através de cestas básicas.

JUÍZES DO TRABALHO

Os Juízes que atuam nas Varas do Trabalho têm a responsabilidade de julgar os feitos que tramitam na Justiça trabalhista e todos os litígios que envolvam relações laborais.

Os juízes do trabalho são magistrados que atuam na Justiça do Trabalho, que é um ramo especializado do Poder Judiciário brasileiro. Eles são responsáveis por julgar os conflitos trabalhistas que surgem entre empregados e empregadores, como questões relativas a salários, jornada de trabalho, férias, rescisões contratuais, entre outros.

Os juízes do trabalho são nomeados pelo Presidente da República, após aprovação em concurso público de provas e títulos, e são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal. Além disso, eles têm como função garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados e proteger os trabalhadores de possíveis abusos ou exploração por parte dos empregadores.

Os juízes do trabalho são essenciais para a garantia dos direitos trabalhistas no Brasil, atuando em diversos processos, desde as causas mais simples até as mais complexas. Eles têm a função de mediar conflitos entre empregados e empregadores, buscando sempre a conciliação entre as partes envolvidas.

Os juízes do trabalho também são responsáveis por garantir que as normas trabalhistas sejam cumpridas, fiscalizando o cumprimento de leis e regulamentações.

Dessa forma, contribuem para a promoção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

Além disso, os juízes do trabalho têm a missão de zelar pela proteção dos direitos dos trabalhadores, prevenindo a exploração e a precarização do trabalho, bem como garantindo a dignidade do trabalhador e a proteção social.

AS ALTERAÇÕES ADVINDAS COM A REFORMA TRABALHISTA

A Reforma trabalhista alterou significativamente a CLT e a forma como os juízes julgam os processos. Uma das importantes alterações foi sobre a gratuidade da justiça.

Atualmente, a CLT estabelece que a gratuidade será um benefício oferecido apenas para o trabalhador que receba até um pouco a mais do que um salário-mínimo. Se observamos de forma crítica, entendemos que este item, foi claramente imposto para restringir a efetivação dos processos trabalhistas.

O intuito desta alteração foi para que houvesse o recebimento das custas processuais dos trabalhadores que entrassem com ação e estes não preenchendo o requisito mínimo de salário igual ou inferior a 40% devem mediante análise do juiz perder o benefício da gratuidade.

Estas alterações consequentemente fizeram com que os processos diminuíssem consideravelmente, sendo este um ponto positivo da reforma para que ações oportunistas não fossem iniciadas.

Embora a Reforma Trabalhista tenha trazido mudanças significativas para a forma como os juízes do trabalho avaliam e julgam os processos, alguns aspectos geraram preocupações. Entre eles, destaca-se a permissão da negociação individual entre empregador e empregado, que antes tinha o respaldo da lei e do sindicato.

Historicamente, a parte hipossuficiente nessa relação é o empregado, que muitas vezes não possui poder de barganha para negociar condições melhores de trabalho e salário. Por essa razão, foram criadas leis para regular essa relação tão conflituosa entre a venda da força de trabalho e o valor pago pelo empregador.

Embora a negociação individual possa ser vista como um ponto positivo, a falta de proteção sindical e a desigualdade de poder entre as partes envolvidas podem levar a acordos desvantajosos para o trabalhador. Por isso, é fundamental que os

juízes do trabalho estejam atentos a essas questões e garantam que as leis trabalhistas sejam cumpridas e os direitos dos trabalhadores protegidos.

A autora Vanessa Morais (2021) comenta em sua obra, sobre algumas mudanças nos direitos trabalhistas sendo elas:

- Fim da contribuição sindical obrigatória;
- Prevalência do negociado sobre o legislado;
- Regulamentação do teletrabalho;
- Inclusão do trabalho intermitente;
- Fim da previsão de horas *in itinere*;
- Permissão do fracionamento das férias em três períodos, com a condição de que um deles não seja inferior a 14 dias;
- Permissão de banco de horas estipulado por acordo individual;
- Regime de compensação de jornada estipulado por acordo individual;
- Acordo individual escrito para jornada 12x36;
- Tarifação do dano extrapatrimonial;
- Trabalhador autônomo;
- Regulamentação do Plano de Demissão Voluntária;
- Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.”

A Reforma Trabalhista desde o começo não foi aceita pela maioria da população, teve sua aprovação de forma furtiva, mesmo sem o apoio popular, conforme a pesquisa realizada pelo Senado Federal 172.163 eram contra a reforma e apenas 16.789 a favor, o projeto de lei recebeu 50 votos a favor e apenas 26 contra, mostrando o empenho da casa em aprovar este projeto.

A medida provisória 808/2017 que alterava pelo menos 17 artigos da reforma na tentativa de humanizá-la não obteve êxito como teve o projeto de lei 6787/2016 que converteu na Lei 13467/2017.

Vejamos o entendimento da doutrinadora Vólia Bomfim em sua obra *Resumo de Direito do Trabalho*:

“O Direito do Trabalho surgiu como reação aos graves fatos ocorridos na Revolução Francesa e Industrial e a crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no Século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.” (2018 pág. 26)

Estamos no século XXI e o Direito do Trabalho foi implantado devido às necessidades da parte hipossuficiente, que depende do salário para sobreviver e em

meio a esta premente necessidade o Estado que teve um importante papel de assegurar o trabalhador para que este usufrua dos seus direitos sociais.

A relação empregado, empregador e Estado tornou-se necessária para que houvesse um equilíbrio nas relações, pois sendo o empregado a parte subordinada somente com a criação de leis, medidas protetivas a relação poderia se desenvolver de uma forma mais digna e equilibrada.

Houve diversas legislações, mas o trabalhador estava minimamente protegido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), as crises econômicas inevitavelmente alteraram as relações entre Estado, empregadores e empregados, e a parte mais vulnerável ficou à mercê destas mudanças.

Historicamente sempre a parte mais fraca é subjugada a se sacrificar mais, para que em caso de instabilidade econômica, o famigerado “salário-mínimo” aumente” de acordo com que não piore a economia, e um dos fatores de se aprovar a Reforma Trabalhista é que diante da crise econômica precisava gerar mais empregos, e que retirando direitos, que supostamente estava onerando a classe empresarial isso seria possível, pois teriam como investir e gerar mais empregos.

Um dos exemplos era com relação as ações trabalhistas, onde empresários argumentavam perder uma soma considerável de dinheiro, em relação a outros países, por ações com indenizações altas que desestabilizavam as empresas, por interpretações jurídicas que protegiam o trabalhador sem uma análise rigorosa dos fatos, bastando ter testemunhas e o relato do trabalhador.

O AFASTAMENTO DO ESTADO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O Estado que antes tinha uma intervenção no sentido de intermediar com as Leis para garantir o cumprimento dos direitos sociais conforme o artigo 6º da Constituição Federal:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o **trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição.

A atuação do Estado é ampla, no sentido de assegurar os direitos mínimos para que seja possível ter uma vida digna. O Estado não pode se eximir de garantir

através das normas constitucionais o dever de defender os direitos inerentes para que respeito, direitos sociais e proteção sejam garantidos.

Uma das dimensões constitutivas do Estado moderno é trazer para a institucionalidade das democracias, nos contextos históricos específicos, a organização sindical, a formalização de instrumentos e regras para tratar dos conflitos no mundo do trabalho, o estabelecimento de procedimentos para mediar interesses, favorecendo que a representatividade de interesses seja capaz de pactuar regras para regerem as relações sociais de produção.

BRASIL. Ministério do Trabalho, Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. Brasília, 1994. 445p.

Priorizar esta institucionalidade é unir fatores tripartites (governo, empregadores e trabalhadores) para elaborar planos que possam ter desenvolvimento da economia, com uma viabilidade de incentivos (revisão da carga tributária, parcerias para obter descontos mediante serviços) para os empregadores , possibilitar o restabelecimento dos Sindicatos para que esses possam defender a classe trabalhadora de uma forma coesa, com clareza de direitos e liberdade de atuação para levar para uma mesa de negociação suas reivindicações sem uma ameaça velada.

Com a Reforma Trabalhista, o Estado passou a reduzir sua intermediação entre empregadores e trabalhadores, o que acabou prejudicando os sindicatos. Um exemplo disso foi a exclusão da obrigatoriedade do sindicato na homologação das demissões de funcionários com mais de um ano de trabalho, antes prevista no artigo 477 § 1º da CLT.

Essa mudança enfraqueceu ainda mais os sindicatos, que já vinham sofrendo com a não obrigatoriedade da contribuição sindical, o que reduziu consideravelmente sua capacidade de prestar assistência aos trabalhadores. Como resultado, os trabalhadores ficaram em desvantagem em relação aos empregadores, já que perderam uma instituição protetiva importante na relação de trabalho.

Isso era realizado a partir de acordos coletivos, sindicatos, em caso de homologação para ter uma assistência jurídica, casos de erro de cálculo, descumprimento de depósitos do FGTS entre outros. Observamos, portanto, que havia um apoio, para informar ao trabalhador seus direitos e garantir que fossem cumpridos.

A Reforma Trabalhista retirou do trabalhador este importante mecanismo de conquista que era o Sindicato, pois atuar sozinho ou com poucos funcionários não tem

a mesma força que uma organização especializada e voltada para atender a classe trabalhadora em interesses que foram claramente retirados os reduzidos.

Por essa razão, é essencial que os juízes do trabalho estejam atentos a essas mudanças e garantam que os direitos trabalhistas sejam respeitados, mesmo diante do enfraquecimento dos sindicatos. A proteção dos trabalhadores é uma responsabilidade do Estado e dos órgãos judiciais, que devem atuar como mediadores na solução dos conflitos e deve ser preservada a todo custo.

CAPÍTULO II - O PAPEL DOS PRINCÍPIOS

Os princípios do Direito do Trabalho, conforme mencionado por Thales Rodrigues (2023), têm como objetivo fornecer parâmetros para que o empregado seja tratado com a dignidade e celeridade necessárias. Veremos a seguir alguns desses princípios.

Princípio da Proteção: é o mais basilar princípio do direito do trabalho, pois exprime o próprio sentido teleológico deste ordenamento jurídico: proteger.

A função do princípio é assegurar que possa equilibrar as relações e garantir os direitos, o direito do trabalho passou por mudanças drásticas, mas a relação deve ser mantida de forma pacífica e mais justa possível, por isso dentro da proteção há subdivisão para possíveis situações serem resolvidas, como em caso de dúvidas escolhe-se a mais benéfica para o trabalhador.

Teoricamente o princípio da proteção contínua, mas após a Reforma Trabalhista este princípio está desprotegido, as interpretações jurídicas (súmulas e jurisprudências) que antes defendiam claramente o trabalhador, por entender ser ele a parte mais fraca, que desde o início da relação empregatícia tem que concorrer com vários candidatos para obter a vaga, ou seja, conseguir o trabalho já é um privilégio, toda essa circunstância demonstra claramente que é a parte mais frágil.

Por isso a necessidade da Assistência, apoio, proteção jurídica para que possa minimizar possíveis prejuízos nesta relação.

Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; neste princípio da prevalência da norma mais favorável é para garantir que o trabalhador seja menos prejudicado, sendo esta decisão preponderante sobre a lei ou contrato, garantido pela Cláusula 468 da CLT que descreve que em caso de alteração, somente será permitida se as duas partes estiverem de acordo, mas o funcionário não pode ser prejudicado.

Para compreendermos com mais clareza, vamos imaginar que: um contrato de trabalho estabelece labor de 8 às 17 horas, de segunda a sexta-feira, com uma hora de refeição e das 8 às 12 horas aos sábados, com descanso aos domingos, respeitando o limite legal de 44 horas semanais. Todavia, o empregador permitiu, nos últimos três anos de contrato, que o empregado Manoel da Silva cumprisse, de segunda a sexta-feira, a jornada de seis horas, concedendo folga todos os sábados e domingos. Esse novo horário do trabalhador permite através da habitualidade que

seja incorporado como nova condição de trabalho, ainda que o contrato seja de oito horas, justamente pelo benefício de ser mais favorável ao empregado.

Princípio da interpretação (in dubio pro misero): visa proteger o empregado, sendo adotado pelo intérprete da lei o que for mais favorável, menos prejudicial.

De acordo com Cassar Vólia Bomfim (2018) p. 33:

O princípio em estudo só poderá ser aplicado quando preenchidos dois requisitos. Simultaneamente: a) existir dúvida razoável sobre o alcance da norma legal; b) não estar em desacordo com a vontade expressa do legislador. Ex.: O art. 59 da CLT limita o labor extra ao máximo de duas horas por dia, mediante acordo escrito ou norma coletiva. Apesar da expressa limitação, a ratio legis (vontade do legislador ou espírito da lei) foi impedir o empregador de exigir número superior a duas horas extras por dia. Nesse sentido, a interpretação majoritária é no sentido de que se o trabalhador de fato executou mais de duas horas extras por dia, independentemente de se estas foram ou não contratadas formalmente, deverão ser remuneradas os excedentes como horas extras (Súmula no 376 do TST).

Princípio da Irrenunciabilidade: vem a partir da ideia de indisponibilidade dos direitos fundamentais. Por isso, os indivíduos não podem abdicar dos direitos concedidos pelo ordenamento, seja voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação. Exemplo: o salário-mínimo descrito na CLT no artigo 7º, inciso VI impede que o empregador reduza o valor, havendo possibilidade de alteração somente com prévia permissão em convenção ou no acordo coletivo.

Exceções previstas em Lei o pagamento de prestação alimentícia, a dedução de imposto de renda, a contribuição previdenciária, a contribuição sindical, os empréstimos bancários, as utilidades e outros.

Este princípio visa não aceitar que o empregado renuncie direitos mínimos, para a sua própria segurança e dignidade física, moral e profissional, conforme citado pela autora Vólia (2018 página 44) “Os direitos Trabalhistas previstos em Lei têm característica pública. Sendo assim, não podem ser negociados, transacionados ou renunciados, salvo quando a lei expressamente autorizar”

Princípio da continuidade da relação: segundo Michelle Chiappa em entrevista para a rádio Justiça em 2019, este princípio determina que a ordem jus trabalhista só pode cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho mediante a:

- Permanência do vínculo empregatício;
- Com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais.

Sendo assim, o princípio da continuidade da relação repercute em seis implicações, abordadas a seguir:

- Preferência pelos contratos de duração indefinida;
- Amplitude para a admissão das transformações do contrato;
- Facilidade para manter o contrato, apesar dos descumprimentos ou nulidades em que se haja incorrido;
- Resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por vontade patronal;
- Interpretação das interrupções dos contratos como simples suspensões;
- Manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador.

O princípio da relação de continuidade tem a função de manutenção da relação de emprego, já definido no artigo 442 que demonstra que havendo concordância entre as partes a relação empregatícia se mantém e que garante ao funcionário em caso de mudança de empregador ou de local o vínculo empregatício.

A parceria saudável entre empregador e trabalhador é essencial para manter uma relação benéfica para ambos. O empregador, por meio da empresa, oferece o emprego, enquanto o trabalhador vende sua força de trabalho para manter-se financeiramente. Ambos contribuem para o desenvolvimento da economia, já que a empresa permanece aberta, oferecendo serviços e pagando tributos, e o empregado mantém sua produtividade e possibilidade de permanência no emprego.

Nesse contexto, o princípio da continuidade é fundamental para garantir a estabilidade mínima do empregado, evitando despedidas arbitrárias e respeitando seus direitos trabalhistas. Isso permite que o trabalhador tenha condições de honrar seus compromissos, como manter uma moradia, alimentação adequada, saúde, educação e lazer. Portanto, a manutenção de uma relação de trabalho saudável e duradoura é essencial para o bem-estar do empregado e para o desenvolvimento econômico do país.

Princípio da Primazia da Realidade: determina que caso haja discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos, deve-se dar preferência ao que ocorre na prática. O princípio da Primazia preza pela vivência prática do empregado e não pela formalidade da lei.

Exemplos citados por Vólia no livro *Resumo de Direito do Trabalho*:

Ex. 1: Cartões de ponto não noticiam labor extra, apesar de assinados pelo empregado. Entretanto, o trabalhador sempre trabalhou duas horas extras por dia. Comprovado o fato, este prevalecerá sobre os controles de ponto.

Ex. 2: Empregado recebe R \$1.800,00 mensais. Todavia, de seus contracheques consta apenas o valor do salário-mínimo, sendo a diferença paga “por fora”. Caso comprove o valor do real salário pago, este fato prevalecerá sobre os recibos salariais.

A Reforma Trabalhista desfavorece os trabalhadores no quesito de prevalecer os acordos individuais ou ainda os acordos coletivos sobre o princípio da primazia apesar deste princípio ter sido criado para beneficiar o trabalhador de acordo com a circunstância, se ela for desfavorável. Contrariando a interpretação do favorecimento ao empregado, algumas sentenças permitem que

Exemplos:

A) Para que um empregado seja enquadrado como trabalhador intermitente basta que celebre por escrito contrato de trabalho intermitente com o patrão, mesmo que inicialmente trabalhe de forma contínua (art. 452-A da CLT). O trabalho intermitente é desfavorável ao empregado, pois ficará aguardando a convocação para o trabalho e enfrentará períodos de inatividade e estes não serão considerados como tempo à disposição, o que contraria o art. 4º da CLT;

O artigo 4º descreve que o empregado que está à disposição ou aguardando para executar as ordens fica assegurado, porém como constatado na sentença acima, na prática o empregado não é assegurado, remunerado.

B) O contrato de trabalho que indique que o empregado é um teletrabalhador (art. 75-C da CLT) afasta do Capítulo “Da Duração do Trabalho” (art. 62, III, da CLT). Mesmo que controlado e fiscalizado não terá direito às horas extras, noturnas e intervalo intrajornada. Neste caso, não prevalece a realidade (controle, fiscalização e labor extra comprovado). Mesmo sendo uma espécie de trabalhador externo, o art. 75-B da CLT informa que o teletrabalhador que executa seus serviços fora do estabelecimento do patrão não é considerado empregado externo. Uma inversão da realidade e da lógica;

Esses são um dos pontos negativos da reforma trabalhista, sob a alegação de manutenção do emprego, através da flexibilização nas relações trabalhistas, o empregado ficou sujeito a interpretação da nova lei que permite essa inversão do princípio que deveria prover o trabalhador de acordo com o que ele tem direito e acolhendo o que acontece na realidade do trabalhador.

Segundo a professora Renata Berenguer os princípios são:

- Função informadora para ser norteadores e direcionar o posicionamento atuação do legislador quanto a elaboração das normas nas possíveis sentenças trabalhistas com uma conciliação razoável entre as partes.
 - Função interpretativa: auxilia e orienta os operadores do direito na compreensão, interpretação e aplicação do sistema jurídico.
 - função integrativa: complementa as lacunas da lei, para auxiliar na integração das normas no caso de ausência de regra ou lei específica.
- A função informadora cumpre o papel através da fonte do direito o legislador poder consultar o princípio que atenda o caso específico.
- A função interpretativa busca conforme o artigo 8º na falta de disposições legais ou contratuais, analisar e julgar conforme jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, buscando sempre prevalecer o interesse público em vez do particular.
- A função integrativa conforme descrito no artigo citado pelos autores: por Manoel Evangelista Santana e Geanny Cristina Prudêncio de Vasconcelos

Para tanto, Martinez (2020, p.152) enumera que “quando há conflito entre princípios é necessário ponderar os valores e interesses do litígio”.

A legislação é o principal fator de proteção ao trabalhador, por isso prevendo situações adversas foram desenvolvidos princípios para assegurar o seu direito de uma forma mais justa. Deste modo, operadores do Direito tenham um parâmetro para formular suas sentenças.

ALGUMAS NUANCES DO SINDICALISMO NO BRASIL

O Sindicalismo no Brasil surgiu com a abertura do mercado, onde a economia expandiu de agrário para um centro urbano e industrial. As organizações operárias se iniciaram por ramos de atividade.

Em 1858 ocorreu a 1ª greve, a dos Tipógrafos, no Rio de Janeiro, esta foi bem-sucedida, encorajando outras categorias a usarem este meio. Os sindicatos nascem em meio as ideias de Marx e Engels, Karl Marx filósofo, economista, historiador, sociólogo, teórico político, jornalista e revolucionário socialista. Fredrich Engels foi empresário industrial e teórico revolucionário e junto com Karl Marx fundou o chamado socialismo científico.

As ideias de ambos disseminadas no Brasil, inspiraram o surgimento dos primeiros Sindicatos, com o propósito de conquistar os direitos fundamentais do trabalho.

O histórico é desafiador, desde o princípio o Brasil em 1808 com a vinda da família real conforme registrado num debate do Juiz Luís Barroso. “Os portos eram fechados, não havia comércio exterior. 98% da população analfabeta $\frac{1}{3}$ dos habitantes eram escravos, não havia uma tradição cultural e política o último país a acabar com a inquisição, o tráfico negreiro.” (Discurso Barroso)

O cenário para a implantação dos Sindicatos em meio a este contexto enfrentou situações extremas de um lado a classe operária usando a greve para pressionar os empregadores e do outro lado o Estado reprimindo violentamente.

Havia um jogo de interesses, pois o Estado queria controlar a classe trabalhadora. Em meio a essas lutas em 1922 foi fundado o Partido Comunista Brasileiro (PCB). A imposição por parte do Estado para controlar os sindicatos ganhou força no governo de Getúlio Vargas, que devido o golpe militar, ele com plenos poderes implantou dentre outros o Ministério do Trabalho a necessária Convenção Coletiva do Trabalho, o salário-mínimo e férias.

O Sindicato surgiu em meio as insatisfações dos trabalhadores que tinham péssimas condições de trabalho, em todos os âmbitos, sem restrição de tempo de trabalho, muitos trabalhando até a exaustão física e conseqüentemente psicológica, sem descanso, sem férias, se uniram para reivindicar melhores condições de trabalho, dando início aos primeiros sindicatos.

O Estado controlador criou o Imposto Sindical obrigatório. Com essa contribuição descontada dos trabalhadores, os sindicatos passaram a ter força para negociar com os empregadores, pois financeiramente eram mantidos com a contribuição obrigatória.

“Nota-se, com extrema clareza, que a contribuição sindical deixou de ser obrigatória – tanto para as empresas como para os empregados – o que causou uma drástica perda de receita para as entidades sindicais. Alguns estudos apontam que houve uma perda de cerca de 90% da contribuição sindical no primeiro ano de vigência da reforma trabalhista.” (G7 JURIDICO, 2021)

A retirada da contribuição dos Sindicatos, enfraqueceu o órgão, no passado quando os trabalhadores se uniram, para lutar pelos seus direitos, foi considerado ilegal pelo Estado, hoje o Estado ataca novamente com a transferência aos empregadores para negociar com os empregados, sem o apoio do sindicato, e tendo

que negociar individualmente, o empregado que precisava do respaldo da lei e dos sindicatos ficou desassistido sem mais este importante agente de defesa.

2.5 CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDOS COLETIVOS

Conforme citado no livro Trabalhista o que mudou? -Reforma trabalhista 2017 do autor Marlos Augusto Melek: “O poder judiciário somente pode avaliar nas convenções e acordos coletivos se as partes eram capazes e legítimas, a forma prescrita em lei para a sua concepção e se não tratam de objetos ilícitos.”

Segundo o autor, esta nova forma de interpretação pressupõe que o que foi acordado entre as partes, foi o melhor possível. Delegou aos acordos e convenções o poder de estipular as regras e não poder contar com uma terceira via, que seria a interpretação do juiz.

Segundo Vólia (2018), o acordo coletivo possui duas faces: pode beneficiar os trabalhadores, lutando por interesses coletivos como salários e manutenção de direitos adquiridos, ou pode ser usado pelos empregadores como um instrumento de supressão de direitos sob o pretexto de flexibilização para manter o emprego, incluindo a possibilidade de redução salarial. Com a pós-reforma trabalhista, a classe trabalhadora fica vulnerável a essas práticas disfarçadas como benfeitorias.

Suprimir direitos, enfraquecer a classe operária, ao retirar a contribuição obrigatória sob a alegação de “liberdade” sem oferecer outra opção para que o trabalhador pudesse usufruir dos sindicatos como categoria, sem contar as perdas, através de menos contribuição para o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), investimentos em cursos de capacitação que também recebiam uma parcela da contribuição obrigatória.

CAPÍTULO III - POSICIONAMENTO DOS ENTES ENVOLVIDOS

Os Juristas em prol desta suposta modernização das leis para promover novos postos de trabalho e manter os já existentes, em suas sentenças, ainda que desfavoreça o empregado, e até com posicionamentos opostos à nossa constituição estão decidindo a favor das empresas.

Os juízes passaram a ser meros intérpretes da Lei, sabendo que esta Lei foi moldada conforme as alterações promovidas pela reforma. Conceder a justiça gratuita, deveria ser mantida por ser um direito constitucionalmente adquirido, exigir que haja a devida comprovação por documentação como hipossuficiente, é uma forma de dificultar o acesso das pessoas pela busca da justiça.

Oferecer o parcelamento dos honorários periciais, como se fosse uma forma de reconhecer a insuficiência financeira da parte, soa com incoerência, porque se a parte precisa da justiça gratuita, como irá manter uma possível dívida com a perícia?

Conforme citado por Homero Batista em seu livro capítulo 08

Há , porém , algumas questões procedimentais mal resolvidas ,abrangendo dúvidas sobre qual o profissional habilitado, os limites do objeto da perícia, situações de inviabilidade da perícia por fechamento da empresa, possibilidade de dispensa da prova pericial por convenção das partes ,alcance da legitimação extraordinária para ajuizamento da ação por parte das entidades sindicais , possibilidades de segunda perícia e ,ainda incertezas quanto ao melhor tratamento jurídico para a fixação e a cobrança dos honorários periciais

O principal argumento ao implantar a Reforma Trabalhista foi de possibilitar ao empregador condições de poder contratar mais com a flexibilização na negociação com o empregado. Com a implantação da reforma a longo prazo o desemprego iria diminuir.

Os Sindicatos foram desestruturados, ao terem a provisão de 90% que vinha da contribuição obrigatória retirada e sem uma alternativa de ganho para atuar em favor dos empregados.

Os órgãos de Trabalho passaram a dar suas sentenças baseadas nessa nova legislação, onde o legislado se sobrepõe ao negociado, ou seja, o que foi convencionado em contrato ou acordo coletivo prevalece, ainda que fira princípios como a norma mais favorável ao empregador.

O trabalhador, oprimido, intimidado e sujeito a esta Reforma que sob a alegação de garantir o emprego, impõe as mudanças como se fossem positivas.

3.2 SUMULAS VIGENTES E SUAS LACUNAS

A Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho conforme escrito na obra **TRABALHISTA! O QUE MUDOU?** (2017) diz que, o negociado prevalece em relação ao legislado. Vejamos:

A nova lei identifica o que pode e não pode ser objeto de negociação coletiva de maneira didática e delimita situações de intervenção do judiciário de maneira mais objetiva. ART 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

Este mesmo autor cita que antes da Reforma Trabalhista havia uma previsão legal na Constituição Federal que já permitia considerar as convenções e acordos coletivos do trabalho, mas paralelamente permitia ao legislador julgar de acordo com a sua própria percepção, experiência, súmulas. Ou seja, havia uma liberdade para o judiciário buscar para a parte desfavorecida uma sentença mais justa.

Permitir aos empregadores que tenham livre negociação entre empresas e sindicatos sobre as horas de trabalho, sob a absurda alegação de que não é uma norma de ordem pública fere o princípio de preservação do bem maior que é o ser humano, o conflito de interesses é muito grande, o empregador visa lucro com maior produtividade e isso impõe maior tempo na atividade, levando o empregado a exaustão, por exigir mais do trabalhador.

ART 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho

O risco no meio ambiente do trabalho no âmbito físico e psicológico, segundo a CLT não podem ser convencionados em negociações coletivas. Ex: o uso de EPI, homologação de materiais de segurança, exames periódicos.

Constituem meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos autônomos) etc. (Fiorillo, 2006, p.22-23)

O atual entendimento judiciário permite que as empresas através do aumento do valor da periculosidade ou insalubridade possa ter um trabalhador numa atividade especifica por um tempo maior que o habitual, desde que não enseja riscos graves ao trabalhador

Esta forma de compensação financeira, para atenuar as consequências de um ambiente insalubre foi aceito até mesmo constitucionalmente, conforme previsto no artigo 7º, XXIII.

Conforme citado no livro Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho:

{...} O fato é que a atividade da empresa beneficia toda a sociedade, mas beneficia muito mais aos proprietários dos bens de produção utilizados na execução do negócio dessa empresa e, se esses são os que mais diretamente se favorecem dos resultados decorrentes da atividade desenvolvida, é justo que eles também suportem o risco que essa atividade impõe a sociedade, em especial, aos indivíduos que disponibilizam sua força de trabalho para a empresa. Pág. 21

A empresa detentora do maior lucro, deveria assumir os riscos e proporcionar ao trabalhador um ambiente seguro.

Mas o que comumente é oferecido é uma remuneração extra, não proporcional aos riscos que o trabalhador venha a sofrer, mas que ele aceita por achar que está tendo vantagem em ganhar mais, em contrapartida o empregador deixa de investir em um ambiente seguro e salubre, aumentando seus lucros com a anuência dos empregados. Melek (2017)

Permitir que os sindicatos tenham autonomia para definir o nível de insalubridade de certas ocupações não representa nenhum problema, uma vez que isso poderia resultar em economias anuais de mais de R\$100 milhões em custos relacionados a avaliações periciais.

Esta é a visão simplista, economizar na parte da prevenção, ou delegar a Sindicatos que não tem mais uma estrutura financeira, já que 90% da sua renda era mantida pelo pagamento obrigatório dos empregados, ou seja, está passando por uma crise de reestruturação, e alegar que possuem profissionais capacitados que vão ter condições de identificar os graus de insalubridade é uma visão bem otimista.

As súmulas, conforme o juiz Marlos Augusto “não podem criar direitos nem obrigações não previstas em Lei, a lei expressamente prevê que os tribunais não podem criar direitos ou restringir deveres que não tenham base na lei.” (2017 pág. 211)

Os tribunais do trabalho perderam a autonomia de adequar, criar ou restringir uma súmula em prol da sentença mais favorável ou justa. Oportunamente foi argumentado conforme a Constituição Federal/ 88 que diz: “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei.”

Partindo desta premissa não poderá haver uma interpretação que transcende o que está na súmula, para que não haja uma invasão de competência, que seria a legislativa.

CONCLUSÃO

A criação de uma Reforma Trabalhista era urgente para atender o dinamismo atual aliado aos avanços tecnológicos que conseqüentemente alterou em muitas áreas com novos postos de trabalho e fatalmente excluiu muitas funções antes exercidas por várias pessoas.

A Reforma está implantada, agora é fazer uma detida análise sobre seus benefícios e prejuízos, a proposta de criar mais empregos e manter os existentes, conforme índices atuais o percentual de desemprego é maior do que antes da implantação da reforma.

Retirar direitos, que garantem a qualidade mínima e digna do trabalhador como a proteção do Estado, que como mediador garantia o cumprimento através da Constituição Federal dos direitos sociais desta classe. Oprimi-la, oferecendo autonomia para negociar com o empregador é uma ação arbitrária, igualmente desprezível seria um descumprimento de um acordo que fosse favorável ao empregado e posteriormente ele tentasse tirar mais do que o devido da empresa com uma ação em que fosse usada de má fé.

No geral e historicamente a classe trabalhadora sempre viveu sob forte opressão, uniram se e com muita luta obtiveram a criação da CLT que com a reforma está sendo “transformada” para atender interesses diversos, continua sendo necessário reformar esta reforma trabalhista.

A necessidade de uma Reforma Trabalhista era evidente para resolver problemas específicos, como a definição de princípios claros para a apresentação de ações contra empresas e a proteção do empregador contra oportunismo.

No entanto, a eliminação de direitos que garantem a dignidade mínima do trabalhador e a proteção do Estado, conforme estabelecido na Constituição Federal, não pode ser justificada.

Embora a linha entre as partes seja delicada, é preciso buscar o equilíbrio e a justiça para ambos os lados. A correção desses pontos fracos era necessária, mas não era aceitável oprimi-los e oferecer-lhes ‘autonomia’ para negociar com o empregador não é coerente, pois historicamente a classe trabalhadora necessita da intervenção da Lei para ter condições de transacionar.

Esta Reforma Trabalhista precisa ser revista, passaram-se seis anos ,desde a sua implantação e a suposta modernização trouxe muitas incertezas, precarização trabalhista ,informalidade , desemprego e insegurança jurídica.

Entes como o Supremo Tribunal Federal que em alguns julgamentos fez alusão que ‘É melhor ter emprego do que ter direitos, o Brasil tem muito direito mas não tem emprego” precisam rever sua responsabilidade, o STF é o órgão máximo do Poder judiciário que compete zelar pelo cumprimento da nossa Constituição Brasileira.

A Reforma Trabalhista precisa passar por muitas análises e dependerá de muita boa vontade política, empresarial e empenho dos trabalhadores e dos operadores do direito para retomar os pontos ainda controversos desta ‘Reforma’.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, Homero. Direito do Trabalho Aplicado: Saúde do Trabalho e Profissões Regulamentadas. Revista dos Tribunais .2021.Disponível em : <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-aplicado-saude-do-trabalho-e-profissoes-regulamentadas/1394706096> (acesso 13/05/2023) (cap. 08.Pericias Judiciais de Insalubridade e Periculosidade

BRANDAO, Marcelo.

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/temer-diz-que-reformatrabalista-trara-empregos-e-deixara-pais-mais>

BRASIL. Ministério do Trabalho, Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. Brasília, 1994. 445p.

BARROSO, Luís Roberto. <https://www.conjur.com.br/dl/discurso-barroso-uk.pdf>

Cassar, Vólia Bomfim, Resumo de Direito do Trabalho 6ª ed., rev., atual. ampl. -Rio de Janeiro: Forense: São Paulo:MÉTODO,2018.

Fiorillo, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro 7.ed. São Paulo :Saraiva ,2006, p.22-23

G7 JURIDICO <https://blog.g7juridico.com.br/contribuicao-sindical-obrigatoria/>

(<https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/conheca-o-tst>)

KREIN, Jose Dari; OLIVEIRA, Roberto Veras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. Caderno CRH, Salvador, v.32, n.86, pp.225-229,2019.

LEONE, Eugenia; TEIXEIRA, Marilane; BALTAR, Paulo. Impactos da reforma trabalhista sobre o mercado de trabalho.In:KREIN,JoseDari et

al.(Orgs.).O trabalho pós-reforma trabalhista(2017).v.1.São Paulo: CESIT-Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho,2021.pp.78-113

<https://www.aurum.com.br/blog/reforma-trabalhista-lei-13467/>

<https://www.aurum.com.br/blog/principios-do-direito-do-trabalho/#quais-sao-os-principios-do-direito-do-trabalho>

(Manoel Jorge e Silva Neto) Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho, pp.217

Melek, Marlos Augusto, Trabalhista! o que mudou? 2017

Manoel Evangelista Santana e Geanny Cristina Prudêncio de Vasconcelos

<https://jus.com.br/artigos/96851/principios-trabalhistas-aplicado-ao-home-office-no-contexto-de-pandemia-da-covid-19>

Michelle Chiappa em 29/07/19 para a rádio Justiça-104,7 FM e TV TST (crtv@tst.jus.br)

MORAIS, Vanessa,2021 - cj.estrategia.com Magistratura do Trabalho publicado em 06/01/2023

<https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/conheca-o-tst>

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2020