



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE AO PRINCÍPIO DA
JUSTIÇA**

ORIENTANDA – KARIME HADDAD CARVALHO NEVES
ORIENTADOR – PROF. NIVALDO DOS SANTOS

GOIÂNIA-GO
2025

KARIME HADDAD CARVALHO NEVES

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE AO PRINCÍPIO DA JUSTIÇA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. Orientador – Nivaldo dos Santos.

GOIÂNIA-GO

2025

KARIME HADDAD CARVALHO NEVES

**PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE AO PRINCÍPIO DA
JUSTIÇA**

Data da defesa: 23 de junho de 2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Nivaldo dos Santos. Nota:

Examinador (a) convidado (a): Cassiano Antônio Lemos Peliz Júnior. Nota:

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	6
1.1. ORIGEM E EVOLUÇÃO	7
1.2. PRIMEIRAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS	8
1.3. A CONSOLIDAÇÃO DA CLT	8
2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUA APLICABILIDADE NO DIREITO TRABALHISTA	9
2.1. PRINCÍPIOS CORRELATOS: IN DUBIO PRO OPERARIO, NORMA MAIS FAVORÁVEL E CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA	11
2.1.1 IN DUBIO PRO OPERÁRIO	11
2.1.2 NORMA MAIS FAVORÁVEL	11
2.1.3 CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA	12
2.2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO EM XEQUE	12
3. ALTERNATIVAS PARA O EQUILÍBRIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: PARA ALÉM DO PROTECIONISMO CLÁSSICO	14
3.1. A SUPERAÇÃO DO PARADIGMA PROTECIONISTA	15
3.2 FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA	15
3.3 JUSTIÇA SOCIAL COMO BALIZA: REPENSAR O PAPEL DO ESTADO	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE AO PRINCÍPIO DA JUSTIÇA

Karime Haddad Carvalho Neves

RESUMO

Desde os primórdios da humanidade, a exploração da força de trabalho tem sido uma constante, marcada por remunerações injustas e condições inadequadas de trabalho. Para mitigar essas desigualdades, surgiu o princípio da proteção ao trabalhador, fundamentado na Constituição Federal, que busca equilibrar as relações entre empregador e empregado, garantindo ao trabalhador vantagens jurídicas que compensem sua posição de vulnerabilidade diante do poder econômico.

A construção das leis protetivas do trabalho resultou de um longo processo histórico, impulsionado por movimentos sindicais, revoluções sociais, pressões políticas e legislativas, além da consolidação dos direitos humanos. Essas normas visam assegurar condições laborais dignas, seguras e justas, combatendo a exploração e os abusos praticados ao longo dos tempos. Assim, a evolução da legislação trabalhista reflete não apenas as reivindicações da classe operária, mas também o avanço do reconhecimento dos direitos fundamentais do trabalhador na sociedade.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho; Proteção ao Trabalhador; Legislação Trabalhista; Direitos Humanos.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho sempre foram marcadas por desigualdades, especialmente pela posição de superioridade do empregador em relação ao empregado. Historicamente, a força de trabalho foi explorada sem garantias mínimas de segurança, remuneração justa ou estabilidade. Diante desse cenário, tornou-se essencial a intervenção do Estado para regular essas relações e assegurar direitos fundamentais aos trabalhadores. O Direito do Trabalho surgiu como resposta à exploração do trabalho humano, buscando garantir um mínimo de dignidade ao trabalhador e equilibrar a relação empregatícia. (Delgado, 2021, p. 54)

O Princípio da Proteção surge como um dos fundamentos do Direito do Trabalho, estabelecendo mecanismos jurídicos que visam mitigar a desigualdade entre empregador e empregado. A aplicação desse princípio justifica-se pela necessidade de compensação da vulnerabilidade do trabalhador, garantindo-lhe condições mínimas de segurança e estabilidade no emprego". Ao longo do tempo, as transformações econômicas e sociais exigiram adaptações na legislação trabalhista, impulsionadas por movimentos sindicais, reivindicações coletivas e mudanças políticas. (Nascimento, 2019, p.112)

Atualmente, o debate sobre os direitos dos trabalhadores permanece relevante, especialmente diante das novas dinâmicas do mercado de trabalho e das constantes alterações legislativas. Para Martins (2020), "a modernização das relações trabalhistas não pode comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo necessário um equilíbrio entre a flexibilidade econômica e a proteção social". A relação entre proteção e justiça no ambiente laboral desperta reflexões sobre o papel das normas jurídicas na garantia de condições dignas e equitativas para os trabalhadores.

Dessa forma, compreender a importância da proteção ao trabalhador é essencial para a análise das relações laborais e dos desafios que envolvem a consolidação de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho é considerado um dos fundamentos essenciais da legislação trabalhista, pois visa garantir os direitos dos trabalhadores frente à desigualdade existente na relação entre empregado e

empregador. Segundo Delgado (2021), esse princípio orienta que, em situações de conflito, a interpretação das normas deve favorecer a parte mais vulnerável, ou seja, o trabalhador, com o intuito de assegurar condições dignas, remuneração justa, segurança no trabalho e respeito aos direitos previstos.

Além disso, o Direito do Trabalho surgiu como resposta às condições difíceis enfrentadas pelos trabalhadores durante a Revolução Industrial. Conforme Nascimento (2001), a exploração intensa da mão de obra, as longas jornadas e a falta de regulamentação provocaram a necessidade de uma intervenção estatal para garantir direitos básicos. Esse princípio da proteção foi consolidado ao longo do tempo por meio de leis, convenções coletivas, doutrinas e decisões dos tribunais trabalhistas.

1.1. ORIGEM E EVOLUÇÃO

O surgimento das primeiras legislações trabalhistas está diretamente relacionado ao contexto de profundas transformações sociais e econômicas geradas pela Revolução Industrial. Durante o século XIX, países como Inglaterra, França e Alemanha começaram a adotar normas que buscavam amenizar as condições degradantes enfrentadas pelos trabalhadores nas fábricas. As medidas iniciais envolveram principalmente a limitação da jornada de trabalho, a proibição do trabalho infantil e a garantia de condições mínimas de segurança nos ambientes laborais. Silva (2017) aponta que essas regulamentações foram impulsionadas por intensos movimentos sociais e pela crescente mobilização sindical que buscava assegurar direitos básicos à classe operária.

No Brasil, esse processo de regulamentação teve início no começo do século XX, ainda que de forma incipiente, com a criação de normas voltadas ao trabalho de mulheres e crianças, além da definição de uma jornada máxima permitida. Gomes (2018) observa que essas normas refletiam não apenas uma preocupação com a dignidade do trabalhador, mas também o início de um processo de institucionalização das relações de trabalho. Contudo, par Delgado (2021), foi apenas com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que o Princípio da Proteção passou a ocupar lugar central no ordenamento jurídico nacional, unificando diversas legislações esparsas em um único diploma normativo.

A incorporação de diretrizes internacionais também teve papel essencial nesse processo. Barros (2019) destaca que tratados internacionais e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) contribuíram para fortalecer a lógica

protetiva do Direito do Trabalho, introduzindo padrões mínimos de respeito à dignidade e à segurança dos trabalhadores, além de fomentar o equilíbrio nas relações empregatícias. Assim, a evolução normativa passou a refletir uma preocupação mais ampla com a justiça social e com a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo.

1.2. PRIMEIRAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS

Para Silva (2017), as primeiras legislações trabalhistas surgiram como resposta às condições degradantes impostas pela Revolução Industrial. Durante o século XIX, países como Inglaterra, França e Alemanha começaram a implementar normas para limitar as jornadas de trabalho, proibir o trabalho infantil e garantir condições mínimas de segurança aos trabalhadores. Gomes (2018), complementa que essas regulamentações foram impulsionadas por intensas mobilizações sindicais e por um crescente movimento social que demandava melhores condições de vida para a classe operária.

No Brasil, as primeiras normas de proteção ao trabalhador começaram a ser implementadas no início do século XX, com a criação de leis que regulamentavam o trabalho de mulheres e crianças, bem como a fixação de uma jornada máxima de trabalho. Contudo, foi apenas com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que o Princípio da Proteção passou a ser amplamente reconhecido e aplicado no ordenamento jurídico brasileiro (Delgado, 2021).

De acordo com Barros (2019) Princípio da Proteção se consolidou com a crescente influência de tratados internacionais e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabeleceram diretrizes globais para a proteção dos direitos trabalhistas. Dessa forma, o direito do trabalho passou a ser fundamentado em normas protetivas que visam garantir a dignidade dos trabalhadores e equilibrar a relação entre empregadores e empregados.

1.3. A CONSOLIDAÇÃO DA CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, representou um marco na formalização e sistematização do Direito do Trabalho no Brasil. Elaborada durante o governo de Getúlio Vargas, a CLT foi inspirada em modelos europeus e no ideário do Estado intervencionista da época, tendo como principal objetivo garantir a proteção do trabalhador frente ao poder diretivo do empregador. Martins (2020) afirma

que a CLT consolidou normas já existentes, ampliando o alcance do Princípio da Proteção ao conferir maior segurança jurídica às relações de trabalho.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas foram ainda mais fortalecidos, sendo reconhecidos como direitos sociais fundamentais. O artigo 7º da Carta Magna elenca uma série de garantias voltadas à valorização do trabalho humano, como a proteção contra despedida arbitrária, o seguro-desemprego, a fixação de um salário mínimo capaz de suprir as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, a limitação da jornada de trabalho e a remuneração diferenciada para atividades noturnas, insalubres ou perigosas. De acordo com Delgado (2021), esse conjunto normativo reforça a função social do trabalho e o compromisso do Estado com a justiça social.

Segundo Barros (2019), a CLT, por sua vez, contempla dispositivos que expressam de maneira clara a aplicação do Princípio da Proteção. A vedação à alteração contratual prejudicial ao empregado, a obrigatoriedade do registro em carteira, a concessão de férias remuneradas, a estabilidade de gestantes e membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), bem como a regulamentação de horas extras e adicionais, são exemplos concretos de normas que visam garantir maior equilíbrio nas relações laborais

Entretanto, a Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe profundas alterações à CLT, suscitando debates acerca da manutenção da lógica protetiva. A ampliação do negociado sobre o legislado, por exemplo, impôs novos desafios à aplicação do Princípio da Proteção, exigindo uma atuação mais criteriosa dos tribunais para assegurar que os direitos fundamentais dos trabalhadores não sejam fragilizados. Nascimento (2019) enfatiza que, embora a flexibilização seja uma resposta às dinâmicas do mercado, ela não pode comprometer os pilares essenciais da dignidade e segurança do trabalho.

Dessa forma, a consolidação do Princípio da Proteção no ordenamento jurídico brasileiro não é apenas um marco histórico, mas um processo contínuo que reflete as transformações sociais, políticas e econômicas da sociedade. Sua permanência como fundamento do Direito do Trabalho depende da constante vigilância legislativa e judicial para que a justiça nas relações laborais seja efetivamente alcançada.

2.0 PRINCIPIO DA PROTEÇÃO E SUA APLICABILIDADE NO DIREITO TRABALHISTA

Ao longo da história, a atividade laboral sempre esteve marcada por uma constante exploração da força de trabalho, especialmente no que diz respeito à ausência de remunerações justas e à carência de condições dignas. A desigualdade na relação entre empregado e empregador, caracterizada pela hipossuficiência do trabalhador frente ao poder econômico do empregador, constitui uma realidade persistente não apenas no Brasil, mas em diversas partes do mundo.

Diante desse desequilíbrio estrutural, tornou-se indispensável a atuação do Estado como instrumento de mediação e justiça. Foi nesse contexto que se consolidou, no âmbito do Direito do Trabalho, o Princípio da Proteção, cuja finalidade principal é promover o equilíbrio material entre as partes. A lógica que o sustenta parte do postulado de que, para que se alcance uma justiça efetiva, é necessário tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, equiparando-os juridicamente para garantir um julgamento justo.

A função precípua do Direito do Trabalho consiste na regulamentação das relações entre empregados e empregadores, buscando sempre alcançar o ideal de justiça social. O Princípio da Proteção, nesse sentido, ocupa posição central entre os fundamentos dessa disciplina, sendo considerado um de seus pilares mais relevantes.

Esse princípio, embora próprio do Direito do Trabalho, encontra respaldo nos preceitos constitucionais, o que reforça sua importância no ordenamento jurídico brasileiro. Parte da doutrina o reconhece como norteador de toda a construção normativa e interpretativa do Direito do Trabalho. Isso porque ele assume a função de atenuar o desequilíbrio inerente à relação de emprego, conferindo ao trabalhador uma vantagem jurídica que visa mitigar sua condição de vulnerabilidade diante do empregador.

Nessa lógica, a intervenção estatal se justifica como forma de evitar abusos decorrentes do exercício do poder empregatício. O Estado, portanto, atua como agente de proteção, estabelecendo um conjunto de normas que limitam a autonomia da vontade nos contratos de trabalho e asseguram um patamar mínimo de dignidade. Alguns autores, inclusive, associam esse princípio à ideia de irrenunciabilidade, já que os direitos por ele garantidos não podem ser livremente dispostos pelo trabalhador.

Conforme destaca Delgado (2021, p.23), o caráter tutelar do princípio da proteção está presente em toda a estrutura do Direito Individual do Trabalho, influenciando seu desenvolvimento histórico e teórico. Esse ramo jurídico, segundo o

autor, é essencialmente constituído por normas protetivas, presunções favoráveis ao trabalhador e dispositivos que buscam corrigir a desigualdade prática das relações laborais.

Na mesma linha, Sussekind (2020) ressalta que o princípio da proteção decorre de normas imperativas, de ordem pública, que expressam a intervenção do Estado como forma de limitar a autonomia contratual e estabelecer garantias mínimas ao trabalhador. Tais normas, segundo o autor, compõem a base sobre a qual se estrutura o contrato de trabalho.

É a partir desse princípio fundamental que derivam outros três subprincípios igualmente relevantes: o *in dubio pro operario*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica. Cada um deles contribui, à sua maneira, para a consolidação da proteção jurídica ao trabalhador, funcionando como instrumentos de interpretação e aplicação das normas trabalhistas sempre em seu benefício.

2.1. PRINCÍPIOS CORRELATOS: IN DUBIO PRO OPERARIO, NORMA MAIS FAVORÁVEL E CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

2.1.1 IN DUBIO PRO OPERÁRIO

Conhecido também como *in dubio pro misero*, o princípio do *in dubio pro operario* representa uma das expressões mais tradicionais da lógica protetiva do Direito do Trabalho. Segundo essa diretriz, quando houver dúvida razoável na interpretação de uma norma jurídica trabalhista — ou seja, diante de duas ou mais interpretações possíveis — o aplicador do Direito deverá optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Importante frisar que esse princípio não se aplica a controvérsias relativas à matéria de prova, tampouco deve se sobrepor à livre convicção motivada do juiz.

Delgado (2017, p. 212) observa que "os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho [...] alcançam mais de uma dezena de proposições". Contudo, há críticas quanto à sua aplicabilidade isolada, argumentando-se que sua essência já estaria contemplada no Princípio da Norma Mais Favorável.

2.1.2 NORMA MAIS FAVORÁVEL

Este princípio orienta que, havendo múltiplas normas aplicáveis a uma situação trabalhista, deve-se escolher aquela que proporcione maior benefício ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia. Delgado (2017, p. 1587) explica que a "teoria da acumulação [...] propõe como procedimento de seleção [...] o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador". Migalhas

A aplicação deste princípio pode ser observada em jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

"Trata-se da função essencialmente informativa do princípio, sem caráter normativo, agindo como verdadeira fonte material do ramo justralhista. [...] Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador." TRIBUNAL: 10ª Região. ORIGEM: 14ª VARA - BRASÍLIA/DF 14-0548/2002 NA VARA DE ORIGEM DECISÃO: 07 2003 TIPO: RO NUM: 00548 ANO: 2002 TURMA: 3ª

2.1.3 CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Este princípio assegura que condições de trabalho mais vantajosas, já estabelecidas por contrato ou norma anterior, não podem ser suprimidas por normas posteriores menos favoráveis. Conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

"O art. 7º, caput da Carta Magna elevou à hierarquia constitucional o princípio da prevalência da norma mais benéfica, autorizando apenas a alteração in melius, ou seja, que tenha em vista a 'melhoria da condição social do trabalhador'." TRIBUNAL: 2ª Região. ACÓRDÃO NUM: 20050903238 DECISÃO: 06 12 2005. TIPO: RO01 NUM: 00966 ANO: 2004. NÚMERO ÚNICO PROC: RO01 - 00966-1998-040-02-00. RECURSO ORDINÁRIO TURMA: 4ª ÓRGÃO JULGADOR - QUARTA TURMA

Essa proteção visa garantir a estabilidade e a progressão das condições laborais, impedindo retrocessos nos direitos adquiridos pelos trabalhadores.

2.2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO EM XEQUE

Superada a exposição teórica do princípio da proteção e de seus desdobramentos clássicos — *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica —, impõe-se agora uma análise crítica: será que tal princípio cumpre,

de fato, o papel de proteger o trabalhador em sua essência? Ou, ao contrário, estaria sendo utilizado de forma desvirtuada, comprometendo a segurança jurídica nas relações de trabalho e obscurecendo a verdadeira finalidade do Direito?

É inegável que, como se demonstrou ao longo do primeiro capítulo, o surgimento do Direito do Trabalho foi uma resposta histórica à necessidade de normatizar uma relação desequilibrada, marcada pela superioridade técnica, econômica e organizacional do empregador. Também é verdadeiro que a classe trabalhadora, em sua maioria, permanece vulnerável e carecedora de mecanismos eficazes de proteção. No entanto, isso nos leva à seguinte provocação: a função primordial do Direito é a de proteger uma das partes da relação, ou a de estabelecer equilíbrio e garantir a justiça?

Nessa esteira reflexiva, é pertinente resgatar a crítica de Arion Sayão Romita, para quem a função do Direito — em qualquer de seus ramos — não é simplesmente a proteção de um dos sujeitos da relação jurídica, mas sim a regulação das relações em busca da realização do ideal de justiça. O autor observa:

“Não constitui função do direito — de qualquer dos ramos do direito — proteger algum dos sujeitos de cada relação social. Função do direito é regular a relação em busca da realização do ideal de justiça. Se para dar atuação prática ao ideal de justiça for necessária a adoção de alguma providência tendente a equilibrar os pólos da relação, o direito concede à parte em posição desfavorável alguma garantia, vantagem ou benefício capaz de preencher aquele requisito” (Romita, 2010, p. 27).

Em outro momento, Romita reforça essa crítica, com ainda maior contundência:

“Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, tout court. Afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego” (Romita, 2010, p. 28).

As observações do autor revelam uma crítica contundente à forma como o princípio da proteção vem sendo invocado de maneira automática e, por vezes, acrítica, como se o simples desequilíbrio fático entre as partes fosse justificativo suficiente para a concessão irrestrita de privilégios ao empregado, sem a devida ponderação sobre os impactos que isso pode acarretar à estabilidade jurídica e à isonomia nas relações laborais.

Esse raciocínio conduz à constatação de que, em determinados contextos, a aplicação excessiva do princípio da proteção pode causar o efeito inverso ao pretendido. Em vez de promover o reequilíbrio, pode reforçar a ideia de uma hipossuficiência eterna e irreversível do trabalhador, consolidando sua condição de vulnerabilidade e justificando, assim, uma proteção perene que desconsidera avanços sociais, tecnológicos e jurídicos na realidade do mundo do trabalho contemporâneo.

Além disso, essa aplicação automática pode provocar insegurança jurídica, especialmente quando decisões judiciais adotam interpretações amplas e subjetivas do princípio da proteção, relativizando contratos, desconsiderando a autonomia da vontade e incentivando a imprevisibilidade das relações jurídicas. Em vez de assegurar justiça, o direito trabalhista, nestes casos, torna-se um instrumento de desequilíbrio, não por omissão, mas por excesso.

Nesse cenário, impõe-se repensar os instrumentos de equilíbrio na relação de emprego. O princípio da proteção deve ser compreendido como um mecanismo pontual e excepcional, utilizado quando houver efetiva comprovação de hipossuficiência e de ameaça concreta à dignidade do trabalhador. Sua aplicação automática — quase ritualística — compromete o próprio ideal de justiça, pois se distancia do real propósito do Direito: tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade, sem, contudo, instituir privilégios permanentes e irrevisíveis.

Outros instrumentos podem e devem ser pensados como formas de garantir equilíbrio sem comprometer a segurança jurídica e a previsibilidade nas relações laborais. Isso inclui, por exemplo, o fortalecimento da negociação coletiva, a efetivação do princípio da boa-fé objetiva nos contratos de trabalho, e a atuação efetiva das instituições estatais de fiscalização.

A crítica aqui apresentada não nega a importância histórica e funcional do princípio da proteção. Todavia, convida à reflexão sobre seus limites e, sobretudo, sobre os riscos de sua absolutização. O Direito do Trabalho não pode — e não deve — ser um campo onde se eternize a condição de inferioridade do trabalhador, mas sim um espaço onde se construa, de forma progressiva e equilibrada, a justiça social.

3. ALTERNATIVAS PARA O EQUILÍBRIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: PARA ALÉM DO PROTECIONISMO CLÁSSICO

3.1. A SUPERAÇÃO DO PARADIGMA PROTECIONISTA

A tradição do Direito do Trabalho, fortemente influenciada pela lógica protecionista, emergiu em um contexto histórico de profunda desigualdade entre capital e trabalho. No entanto, a perpetuação desse modelo como único fundamento normativo tem sido objeto de questionamento, sobretudo diante das transformações sociais, econômicas e tecnológicas. A crítica reside, principalmente, na percepção de que a proteção, quando exacerbada, pode conduzir a uma estagnação das relações trabalhistas e, paradoxalmente, à fragilização da própria classe que se pretende proteger.

Arion Sayão Romita argumenta que "não constitui função do direito — de qualquer dos ramos do direito — proteger algum dos sujeitos de cada relação social" (Romita, 2008, p. 27). Para ele, a proteção não pode ser um fim em si mesmo, mas um instrumento pontual e excepcional, usado quando necessário para garantir justiça material. A insistência em um modelo protetivo absoluto, sem considerar as especificidades das relações contemporâneas, pode comprometer a realização efetiva do ideal de justiça.

A jurisprudência atual também começa a refletir essa inquietação. Exigem-se interpretações mais equânimes das normas, sobretudo em contextos nos quais a negociação coletiva é robusta e dotada de legitimidade representativa. A norma protetiva, nesse cenário, deve ceder espaço ao diálogo social maduro e à busca por um equilíbrio dinâmico entre as partes.

3.2 FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

Diante da crise do modelo estatal de regulação das condições de trabalho, o fortalecimento da negociação coletiva surge como uma alternativa legítima para garantir equilíbrio e eficácia nas relações laborais. A autonomia privada coletiva permite que os próprios sujeitos da relação de trabalho — representados por sindicatos — construam normas adequadas às suas realidades específicas, superando a rigidez e a generalidade da legislação estatal.

A negociação coletiva possui capacidade de criação normativa, desde que não ofenda o núcleo constitucional de direitos fundamentais trabalhistas” (Delgado, 2023, p. 354). Essa afirmação ressalta o papel ativo dos sindicatos na construção de normas mais flexíveis e eficazes, respeitando os limites impostos pela Constituição Federal.

É nesse contexto que se insere o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, ao permitir que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a lei em diversas matérias. Apesar de críticas, essa mudança representa um avanço no sentido de se reconhecer a capacidade negocial dos trabalhadores organizados, desde que garantida sua representatividade e a paridade de forças nas mesas de negociação.

Contudo, para que essa autonomia se efetive, é imperioso o fortalecimento institucional dos sindicatos, com a promoção da liberdade sindical e o combate à prática de entidades “cartoriais”. Só assim será possível uma atuação genuinamente representativa, apta a concretizar o princípio da valorização do trabalho humano (CF/88, art. 1º, IV).

3.3 JUSTIÇA SOCIAL COMO BALIZA: REPENSAR O PAPEL DO ESTADO

Por fim, é necessário repensar o papel do Estado no modelo de regulação trabalhista. Ao invés de ser o único protagonista normativo, o Estado deve funcionar como garantidor da justiça social, estabelecendo os patamares civilizatórios mínimos e promovendo o equilíbrio entre os interesses coletivos e individuais. A justiça do trabalho, nesse cenário, deve deixar de ser apenas o espaço de tutela da parte mais fraca, para se tornar arena de solução técnica e equilibrada de conflitos.

A função estatal, portanto, não desaparece, mas se transforma. A proteção legal estatal deve ter como objetivo a dignidade humana do trabalhador, e não apenas sua manutenção formal no emprego” (Souto Maior, 2010, p. 118).

Ou seja, a intervenção estatal deve focar na garantia de condições mínimas de dignidade, saúde e segurança, abrindo margem para que os demais aspectos da relação sejam modelados por acordos coletivos.

A busca pela justiça nas relações de trabalho exige, portanto, um modelo híbrido, que una a segurança jurídica da legislação mínima estatal à flexibilidade da negociação coletiva. A superação do protecionismo clássico não implica sua negação

total, mas sim sua reformulação, para que o Direito do Trabalho continue cumprindo sua função social sem, contudo, cristalizar desigualdades e estigmas históricos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A trajetória do Direito do Trabalho foi marcada pela necessidade de proteção à classe trabalhadora, em razão de uma realidade histórica de exploração e desigualdade nas relações laborais. Nesse cenário, o princípio da proteção foi concebido como instrumento essencial para assegurar ao empregado condições mínimas de dignidade e segurança, funcionando como contrapeso à força econômica e estrutural do empregador. Ao longo das décadas, esse princípio consolidou-se como um verdadeiro pilar do sistema trabalhista brasileiro, influenciando a produção normativa, a jurisprudência e a doutrina.

No entanto, o presente trabalho demonstrou que, apesar de sua importância histórica, o princípio da proteção não está imune a críticas. A evolução da sociedade, do mercado de trabalho e das formas de organização econômica exige uma releitura crítica de seus pressupostos. Verificou-se que a aplicação indiscriminada e automática de dispositivos protetivos pode, paradoxalmente, engendrar insegurança jurídica e até mesmo fragilizar a própria classe trabalhadora, ao cristalizar a ideia de hipossuficiência permanente e inviabilizar soluções mais flexíveis e adaptadas ao contexto atual.

Ao se analisar a função do Direito — que é a de realizar a justiça nas relações sociais —, conclui-se que o protecionismo absoluto não deve ser visto como fim, mas como meio. A proteção ao trabalhador é legítima enquanto necessária para restaurar o equilíbrio, mas não deve ser tratada como dogma inquestionável. Conforme defendido por Romita (2010), a função do Direito do Trabalho é regular a relação entre empregado e empregador, e não proteger um dos polos da relação de forma unilateral.

Nesse sentido, a superação do protecionismo clássico exige o reconhecimento da importância da negociação coletiva como mecanismo legítimo de autorregulação social. A atuação dos sindicatos, desde que fortalecida e legitimada, representa alternativa concreta para que trabalhadores e empregadores estabeleçam regras condizentes com suas realidades, sem perder de vista os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social.

Conclui-se, portanto, que o futuro do Direito do Trabalho exige um equilíbrio sensato entre a proteção jurídica estatal e a autonomia coletiva. A presença do Estado continua sendo essencial, sobretudo para garantir patamares mínimos de direitos indisponíveis, mas o protagonismo na construção das condições de trabalho deve ser progressivamente compartilhado com os próprios sujeitos da relação laboral.

A crítica ao princípio da proteção, longe de negar sua importância, propõe sua reconstrução em bases mais equilibradas, eficazes e realistas, com vistas à consolidação de um Direito do Trabalho comprometido com a justiça, a segurança jurídica e o desenvolvimento humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BARROSO, Catarine. Princípio da Proteção no Direito do Trabalho. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/principio-da-protecao-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

GOMES, Orlando. *Direito do Trabalho*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MANFREDINI, Vólia Bomfim. *Direito Individual do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Método, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 44. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MOURA, Barbara. *Princípio da proteção no âmbito do direito do trabalho*. JusBrasil, 24 mar. 2015. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho/176110443>>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 41. ed. São Paulo: LTr, 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução e revisão técnica de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito do Trabalho: princípios fundamentais e a busca da justiça*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. O Direito do Trabalho e a sociedade industrial. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 10 abr. 2025.