

O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Vanessa Ribeiro Pugas

Graduanda do Curso de Direito,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Rafael Aguiar de Pádua

Graduando do Curso de Direito,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Danilo Medeiros Pereira

Mestre em Teoria do Direito e do Estado – UNIVEM;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Desde o século XVIII, com o advento da Revolução Industrial a Ciência do Direito do Trabalho tem passado por grandes transformações ao longo de sua história, com o surgimento das primeiras normas trabalhistas que lutava por condições dignas de trabalho fazendo frente aos abusos cometidos pelos empregadores da época, até os dias atuais a Ciência do Direito do Trabalho busca soluções com vistas a se adaptar à nova conjuntura socioeconômica mundial e nacional e amenizar os efeitos da crise econômica sobre a classe operária. Uma dessas soluções é a flexibilização das leis trabalhistas. Surgida na Europa e adotada no Brasil em que propõe a adoção de algumas medidas, as quais na prática se mostram uma grande ameaça ao Direito do Trabalho e aos direitos trabalhistas duramente conquistados. A Consolidação das Leis Trabalhistas, que regula as relações laborais no Brasil, foi publicada em 1943, após sessenta anos da sua vigência, embora bastante modificada em caráter estrutural, se faz necessária uma modificação da regulação das relações trabalhistas brasileiras, visando aumentar a capacidade de empregabilidade do empresariado brasileiro. No âmbito do Processo do Trabalho o princípio da Proteção ao Trabalhador se inicia mostrando sua instrumentalidade em relação ao Direito Material do Trabalho. Retrata seu papel frente a garantia da efetividade das Normas Trabalhistas e com embasamento nele, foram estabelecidas as regras mais protecionistas aos trabalhadores, traz ainda os apontamentos de como a jurisprudência tem lidado com diversos pontos que abraçam a temática.

PALAVRAS-CHAVE: constituição federal; direitos trabalhistas; flexibilização; princípio da proteção.

1 INTRODUÇÃO

A Ciência do Direito do Trabalho tem passado por grandes transformações ao longo de sua história, desde o século XVIII, com o início da Revolução Industrial em meio às primeiras normas trabalhistas e organizações sindicais da classe operária que lutava por condições mais dignas de trabalho (AGUIAR, 2014).

A partir da crise econômica da década de 70 começaram os questionamentos de como proteger o trabalhador no intuito de equilibrar a relação

entre empregados e empregadores, muitos inclusive utilizaram-se dos sindicatos como meio de proteção (MARTINS, 2010).

A fixação da jornada de trabalho é questão basilar da ordem social, pois trata-se de direitos indisponíveis assegurados pela Constituição Federal com medidas de proteção amplas e rígidas (VIGNOLI, 2010). Neste contexto, surge o direito do trabalho como um conjunto de normas estatais visando a proteção ao trabalhador (MARTINS, 2010).

A proteção jurídica do trabalho é um direito fundamental de todo trabalhador em que se deve ter assegurado o mínimo dos direitos trabalhistas (REZENDE FILHO, 2013). Neste sentido, a Ciência do Direito do Trabalho busca soluções com vistas a se adaptar à nova conjuntura socioeconômica mundial e nacional para amenizar os efeitos da crise econômica sobre a classe operária.

Com base na flexibilização das leis trabalhistas o presente artigo propõe estudar e analisar o direito do trabalho como ferramenta basilar para a garantia dos direitos fundamentais.

O termo flexibilizar deve ser tomado como forma de modernizar e de adaptar os institutos jurídicos as necessidades e realidades do mercado, o que não implica e nem deve implicar redução de garantias (REZENDE FILHO, 2013).

A flexibilização interpretada e desenvolvida como ferramenta de adaptação do direito aos tempos atuais não deve causar prejuízo aos trabalhadores, mas modernizar as relações jurídicas envolvidas no permanente conflito entre capital e trabalho (REZENDE FILHO, 2013).

A flexibilização como objeto do direito do trabalho pretende demonstrar que toda a forma de trabalho humano possui características comuns e que todo o trabalhador que em algum momento esteja em situação de inferioridade contratual em relação ao capital tomador de serviços merece proteção jurídica (REZENDE FILHO, 2013).

Atualmente o tema da flexibilização das leis trabalhistas vem sendo muito discutido no que tange aos direitos trabalhistas, o desenvolvimento econômico do País e as novas relações de trabalho. A necessidade de imposição à flexibilização da duração de trabalho é questão imprescindível diante da arbitrariedade e ilegalidades acometidas com finalidade de se evitar a mitigação de direitos indisponíveis ao trabalhador (VIGNOLI, 2010).

O princípio da proteção ao trabalhador é o enunciado fundamental do direito do trabalho visando estritamente a proteção ao mesmo.

2 OBJETIVOS

O presente artigo busca abordar os temas referentes a matéria trabalhista no que diz respeito a proteção do polo mais vulnerável do vínculo contratual trabalhista, associado a isso, busca-se da melhor forma trabalhar as implicações legais bem como meios de flexibilizar os direitos decorrentes da relação de trabalho de tal forma que não venham a ocasionar uma sobreposição de um direito/garantia de uma das partes sobre a outra.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Participou desta pesquisa 01 (um) docente especialista e 1 (um) graduando, todos do curso de Direito da AEMS – Faculdades Integradas de Três Lagoas. Basearam-se na linguagem doutrinária de juristas trabalhista e processualistas renomados, dentre artigos científicos, doutrinas processuais, revistas científicas e jurisprudência as quais permeiam o tema que se desenvolveu, aplicou-se o método dedutivo sobre a pesquisa bibliográfica com a observação da legislação nova nacional.

4 APORTES HISTÓRICOS

Inicialmente, faz-se necessário realizar um estudo acerca da história das leis trabalhistas e o Direito do Trabalho, desde o seu surgimento com a Revolução Industrial até o período contemporâneo, fazendo um apanhado geral de todas as transformações pelas quais passou através dos tempos, com o fim de propiciar ao leitor uma melhor compreensão de como se apresenta o Direito do Trabalho na atualidade, a forma como foi construído, suas características, bem como a necessidade de se adaptar às exigências do mundo moderno.

Na antiguidade, o trabalho era associado à inferiorização intelectual, econômica ou moral, era sinônimo de humilhação, pois era geralmente realizado por povos escravizados. Nesse sistema o trabalhador era considerado um objeto destituído de vontade própria e despojado de qualquer direito (AGUIAR 2014).

O trabalhador escravo era mantido como empregado, porém tudo o que conseguia ficava nas mãos de seus senhores em pagamento de suas dívidas que contraía. Mais tarde, com a chegada da Revolução Industrial, no século XVIII, culminaram as transformações sociais, econômicas, políticas e sociais no Brasil em que se iniciou o avanço rumo as leis trabalhistas e a organização do trabalho em si (AGUIAR 2014).

A proposta de flexibilização dos direitos trabalhistas surgiu na Europa após alguns abalos economicamente mundial em que as condições de trabalho anteriormente sugeridas sofreram profundas transformações para adequar-se ao novo cenário global (VIGNOLI, 2010).

Conforme afirma o autor a flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo de instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho (MARTINS, 2017, p. 777).

Segundo o entendimento da autora a proposta de flexibilização das condições de trabalho surgiu em meio a crise econômica mundial em que se buscavam alternativas para diminuição dos custos de produção (VIGNOLI, 2010).

Do ponto de vista de Sonia Mascaro Nascimento, a flexibilização surgiu na Europa, como resultado da preocupação em encontrar novos mecanismos para a restauração e manutenção do emprego (VIGNOLI, 2010, p. 12).

Sob essa perspectiva a flexibilização visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando garantir aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao trabalhador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica (MARTINS, 2017, p.778).

Para Amauri Mascaro Nascimento, a flexibilização foi decorrente dos blocos econômicos do avanço da tecnologia e aumento do desemprego (VIGNOLI, 2010).

Com o advento da Revolução surgiram as organizações através de sindicatos o que possibilitou a luta por direitos como o direito a uma legislação garantidora da dignidade dos trabalhadores e que atenuasse a situação de exploração a que eram submetidos homens, mulheres e crianças (AGUIAR, 2014).

Durante o período revolucionário denominado industrial foram se iniciando reflexos de leis trabalhistas a qual temos hoje como flexibilização das leis

trabalhistas, os reflexos dessa nova realidade impactariam os direitos trabalhistas e o desemprego de um modo geral (AGUIAR, 2014).

Diante do problema da crise do desemprego e da necessidade do Direito do Trabalho em regulamentar as novas relações trabalhistas surgidas em razão do desenvolvimento tecnológico e da globalização, a flexibilização das leis do trabalho se apresenta como uma das propostas com o fim de solucionar tais questões, principalmente no que diz respeito ao desemprego (AGUIAR, 2014, p. 09).

Do ponto de vista de Ferraz (apud ONGARATTO, 2010, p. 03), a Revolução Industrial:

“Foi um fenômeno de mecanização dos meios de produção. Consistiu num movimento de mudança econômica, social, política e cultural. O trabalho artesanal foi substituído pelas máquinas, que passaram a produzir em grande quantidade, aquilo que antes era fabricado em pequenas quantidades. A Revolução Industrial representa o momento decisivo da vitória do capitalismo. Houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala. A manufatura cedeu lugar à fábrica. Foi na Inglaterra, antes de qualquer outra região, que surgiram as primeiras máquinas, as primeiras fábricas e os primeiros operários.

Antes da indústria, não apenas os nobres não trabalhavam de fato, como até os operários e os escravos se limitavam a trabalhar não mais de quatro ou cinco horas por dia. Os camponeses ficavam inativos muitos meses por ano. Posteriormente, por volta do fim do século XVIII, com a chegada da indústria, milhões de camponeses e artesãos se transformaram em trabalhadores "subordinados", os tempos e os lugares de trabalho passaram a não depender mais da natureza, mas das regras empresariais e dos ritmos da máquina, dos quais o operário não passava de uma engrenagem. O trabalho, que podia durar até quinze horas por dia, passou a ser um esforço cruel para o corpo do operário e preocupação estressante para sua mente. Quando existia, deformava os músculos e o cérebro; quando não existia, reduzia os trabalhadores a desocupados e estes a "sub-proletariado": trapos ao vento, como diz Marx.

Com a chegada da indústria, o trabalho passou a ser regido única e exclusivamente pelas leis do capital, sempre visando lucro máximo, fazendo com que os trabalhadores se submetessem a jornadas desumanas, trazendo muitos males para sua saúde.

A Revolução Industrial conhecida como a época de descobertas no campo da ciência, ou a era industrial, além de facilitar a vida do homem, também contribuiu para o surgimento das indústrias (ONGARATTO, 2010).

A partir da revolução surgiu o liberalismo e o iluminismo. O indivíduo passou a ter liberdade para trabalhar e conseqüentemente seus direitos trabalhistas tais como, duração diária da jornada, descanso semanal, férias, entre outros benefícios (ONGARATTO, 2010).

Muitas destas questões tratadas como “direito” eram reivindicadas pela classe de operários através de movimentos e sindicatos pela busca do fim da opressão, do massacre e exploração trabalhista. Nesse mesmo período culminaram as greves e organizações proletárias (ONGARATTO, 2010).

4.1 O surgimento do Direito do Trabalho

A responsável pelo surgimento do direito do trabalho foi a revolução industrial, no que se refere à política, o homem torna-se conceitualmente livre, isto porque os princípios daquela revolução se pautaram nos ideais de liberdade, igualdade e legalidade, trazendo dessa forma o estado a concepção embrionária de cidadania. A outra revolução foi a chamada revolução industrial responsável aglutinação das massas de cidadãos, em torno do trabalho coletivo, formando-se a ideias do trabalho contratual. A ascensão do capitalismo no século XVIII, como de produção predominante na Inglaterra e posteriormente, na Europa e nos Estados Unidos, levou as relações mercantis a serem difundidas em todos os domínios da vida social. Concomitantemente, toda produção se destina para venda, os mercados se estruturam não só para os bens de serviço, mas também para o trabalho, a terra e o dinheiro. Então, o trabalho passa a ser o centro das relações sociais, este passa a ser denominado emprego, isto porque passa a ser considerado mercadoria (DELGADO, 2008, p. 102 apud SILVA, 2010, p.01).

Diante desse novo contexto histórico, surge os protestos e as revoltas contra a exploração dos capitalistas que acompanham a revolução industrial, surgem também às primeiras críticas á alienação do trabalho (DELGADO 2008 apud SILVA, 2010).

Para NASCIMENTO (1999 p. 78 apud SILVA, 2010, p.01), essa relação de trabalho e exploração passou a ser fruto de protestos e reivindicações conforme cita;

Já nos primórdios do capitalismo os trabalhadores buscavam garantir o direito ao trabalho, e dessa forma obter o acesso à renda num modo de produção, que os despojou da propriedade dos meios de produção, e o mesmo tempo lutam contra exploração do trabalho assalariado. É através dessa luta que os direitos dos trabalhadores são conquistados ao longo da história. Surgindo assim muitos protestos e, por conseguinte, grandes agitações.

O Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes a relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando

assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (MARTINS, 2017, p. 65).

De acordo com MARTINS (2010), o direito do trabalho surge como um conjunto de normas estatais visando a proteção ao trabalhador em que foram criadas vantagens no plano jurídico como meio de compensar sua inferioridade no plano fático com objetivo de equilibrar a relação. Em outras palavras, afirma o direito do trabalho é o produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas, foi durante meados do século XIX que se iniciou as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mais subordinados e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho (DELGADO, 2008 apud SILVA, 2010).

O Direito do Trabalho vem sendo contestado nas suas próprias bases. Da predominância de uma racionalidade material que busca a concretização de certos valores, para a transformação desse ramo jurídico em um direito formalista, que visaria unicamente garantir a negociação das condições de trabalho pelos atores sociais (VIGNOLI, 2010, p. 15).

Segundo o conceito de Alexandrino o surgimento do Direito do Trabalho pode ser entendido como:

O surgimento do Direito do Trabalho decorreu de uma necessidade de intervenção do Estado nas relações entre trabalhadores e empregadores, visando compensar, mediante a criação de desigualdades jurídicas em favor dos primeiros, o enorme desnível econômico existente entre as partes da relação de trabalho (ALEXANDRINO, 2002, p.08 apud SILVA, 2010).

Neste sentido, Morato explica:

Ao mesmo tempo em que o trabalho se reorganiza, fugindo dos rígidos limites da linha de produção verificados ao longo dos séculos XIX e XX, bem como e em virtude dessa reorganização, novas exigências são feitas ao trabalhador moderno, novas formas de trabalho surgem e novas e diferentes oportunidades de trabalho se apresentam diante dessas mudanças e das novas tecnologias (MORATO, 2003, p. 44 apud SILVA, 2010, p. 02-03).

O Direito do trabalho como integrante dos direitos fundamentais é elemento central na garantia de existência digna de toda pessoa que trabalha constituindo um conjunto de direitos fundamentais do ser humano (REZENDE FILHO, 2013).

No Brasil, supostamente duas situações deram origem a História do Direito do Trabalho, primeiramente com a abolição da escravatura e na imigração de

trabalhadores, mesmo sendo em momentos diferentes na história do País, ambos reivindicavam por medidas de proteção legal (SILVA, 2010).

O início da política trabalhista brasileira é marcado no período da era de Getúlio Vargas (1930), quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que discutiu inicialmente sobre o trabalho das mulheres (1932), sobre o salário mínimo (1936) e sobre a Justiça do Trabalho (1939), dentre outros direitos (SILVA, 2010).

A primeira Constituição a tratar de Direito do Trabalho foi a de 1934, garantindo a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (art. 121) (ONGARATTO, 2010, p. 10).

Em relação as primeiras normas regulamentadoras do direito do trabalho surgidas no país temos “o Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1907, uma lei tratou da sindicalização rural. Em 1917 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho como órgão fiscalizador e informativo” (ONGARATTO, 2010, p. 10).

A partir deste contexto foram criados tribunais, várias leis regulamentando situações específicas. Com a Constituição Federal de 1934 foi designada a menção Justiça do Trabalho. Mais tarde teríamos a criação de alguns órgãos trabalhistas como o Ministério do Trabalho, o Conselho Nacional do Trabalho e a Justiça do Trabalho (ONGARATTO, 2010).

Após o momento revolucionário da história com a apropriação dos direitos trabalhistas pela classe operária, nota-se que o governo não teve outra alternativa a não ser ceder às pressões dos operários e conceder os benefícios que lhe eram direitos (ONGARATTO, 2010).

Em 10 de maio de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...] podemos considerar que a Consolidação das Leis do Trabalho reúne e ordena sistematicamente todas as leis reguladoras do trabalho, assistência social e respectivos aparelhos (ONGARATTO, 2010, p. 12).

O Brasil passou a possuir uma legislação trabalhista a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), responsável pela regulamentação das questões trabalhistas, na época foi considerada uma das mais completas e modernas do mundo após,

outras leis complementares foram surgindo como a justiça do trabalho entre outras. (ONGARATTO, 2010)

5 DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

No art. 427, I do Tratado de Versalhes foram mencionados os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. O primeiro princípio é que o trabalho não pode ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio.

Hoje, existe liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, da Constituição), pois não impera a escravidão ou a servidão, sendo as partes livres para contratar, salvo em relação a disposições de ordem pública.

O inciso III do art. 1º da Constituição prevê que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana e, portanto, da dignidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana é trabalhar livremente.

Dispõe o inciso V, do art. 1º da Lei Maior sobre os valores sociais do trabalho. Mesmo entre os poucos autores que versam sobre o tema não há unanimidade sobre quais seriam os princípios da disciplina, dependendo da ótica de cada autor.

O princípio do Direito do Trabalho se divide em seis; (a) princípio da proteção; (b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (c) princípio da continuidade da relação de emprego; (d) princípio da primazia da realidade; (e) princípio da razoabilidade e (f) princípio da boa-fé (MARTINS, 2017, p. 133-134).

5.1 CONCEITO

O princípio da proteção ou princípio protetor é caracterizado pela intervenção estatal por meio de normas imperativas trabalhistas com o fim de proteção jurídica ao trabalhador (SILVEIRA, 2010).

A doutrina aponta este princípio como fundamental do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado (SILVEIRA, 2010).

O princípio protetor, em sua condição, não deixa de ser uma regra, e como tal, comporta exceções (SILVEIRA, 2010).

Sobre o princípio da norma favorável ao trabalhador, (NASCIMENTO, 2004) afirma possuir função tríplice: a primogênita, que diz respeito à elaboração das

normas jurídicas, o que informa que a nova legislação deve dispor com o intuito de aperfeiçoar o sistema, beneficiando o trabalhador, só excepcionalmente, se afastando desse fim. A hierárquica é a segunda função do princípio da norma mais favorável. Assim, se faz mister, determinar uma ordem de hierarquia na imposição destas, qual seria: havendo duas ou mais normas, estatais ou não estatais, aplica-se a que mais favorecer o operário. A função terceira é a interpretativa, de maneira que, havendo obscuridade quanto ao significado da norma, prevaleça a interpretação mais benigna ao trabalhador, no sentido de que conduza ao que mais se ajuste com o sentido social do direito laboral (SILVEIRA, 2010, p. 1-2).

O princípio protetor visa o nivelamento que falta na relação jurídico-trabalhista frente ao desequilíbrio entre as partes. O princípio protetor protege o empregado e não qualquer trabalhador (MARTINS, 2017, p. 134).

O princípio protetor, basilar no direito do trabalho tradicional, necessita ser amoldado e analisado, de acordo com a situação que se apresenta e com as condições sociais que se impõem (SILVEIRA, 2010).

O princípio protetor pode ser desmembrado em três: (a) *in dubio pro operário*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador (MARTINS, 2017, p. 135).

Segundo o autor deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao analisar o preceito que encerra a regra trabalhista.

O princípio protetivo está estabelecido na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, que busca melhores condições sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, especificadamente no inciso I que protege o obreiro de despedidas arbitrárias (SILVEIRA, 2010).

O art. 7º da Constituição estabelece direitos mínimos, que são complementados ou melhorados pela legislação ordinária ou pela vontade das partes. O objetivo não é piorar, mas melhorar as condições de trabalho. O art. 19 art. 8º da Constituição da OIT determina a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador (MARTINS, 2017, p. 135).

Sobre a condição mais favorável ou benéfica ao trabalhador, do direito adquirido o (art. 5º, XXXVI, da Constituição), afirma que trabalhador que já conquistou certo direito, não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (art. 468 CLT) (MARTINS, 2017).

Esta regra [...] refere-se à ofensa ao direito adquirido, constitucionalmente protegido; o segundo é o que alude o artigo 468 da CLT, quando assevera que a modificação das regras trabalhistas, inclusive em relação ao contrato de trabalho, não pode ser em desfavor do obreiro (SILVEIRA, 2010, p. 03).

À incidência de restrições a este princípio existirá quando se tratar de condições benéficas temporárias, cuja sua permanência possa gerar encargos pesados ao empregador que venham prejudicá-lo com consequências extremamente maléficas (SILVEIRA, 2010).

A aplicação dos princípios, em geral, e, especialmente o da proteção, não pode ocorrer de forma absoluta e impensada, pois pode acarretar uma desigualdade ainda maior, ou, por vezes, decidir arbitrariamente em favor de quem não faz jus à tutela jurisdicional pleiteada. Em vias de fato não se pode afirmar que o empregado sempre será a parte hipossuficiente da relação jurídica, pois, o empregador poderá ser tão, ou mais, frágil que o próprio empregado (SILVEIRA, 2010).

Em relação a este princípio ressalva-se a sentença julgada pelo TST de Agravo de Instrumento em Recurso e Revista :Airr 10273820135090567;

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PARA DESCANSO. ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Nos termos da jurisprudência dominante desta Corte uniformizadora, o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pela Constituição da República. O descumprimento do intervalo previsto no referido artigo não importa mera penalidade administrativa, mas, sim, pagamento do tempo correspondente, nos moldes do artigo 71, § 4º, da CLT, tendo em vista tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança da trabalhadora. Precedentes. Incidem, no caso, o disposto no artigo 896, § 7º, da CLT e o teor da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. EXPOSIÇÃO A CALOR ACIMA DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DO PAGAMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. ENTENDIMENTO MAJORITÁRIO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO EFETIVO PREQUESTIONAMENTO. REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. Entre as alterações promovidas à sistemática recursal pela Lei nº 13.015/2014 encontra-se a criação de pressuposto intrínseco do recurso de revista, consistente na indicação (transcrição) do fragmento da decisão recorrida que revele a resposta do tribunal de origem sobre a matéria objeto do apelo. O requisito encontra-se previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, cujo teor dispõe que: 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte: I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. Logo, inviável o processamento do recurso de revista em que a parte não indica, de modo específico, o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia pontuada em seu apelo, ante o óbice contido no referido dispositivo legal, que lhe atribui tal

ônus. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 10273820135090567, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 29/03/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/04/2017).<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/447792598/agravo-de-instrumento-em-recorso-de-revista-airr-10273820135090567?ref=juris-tabs#!>

Conforme dispõe a jurisprudência supracitada, pode-se destacar alguns aspectos que caracterizam o objetivo da proteção aos direitos do trabalhador, visto que retrata a intenção do mesmo em fazer cumprir o que lhe é assegurado por lei, alcançando todas as normas vigentes que protegem seus direitos e garantias já estabelecidos.

Nesse sentido, este julgado visa exemplificar a busca pela norma que mais beneficia o trabalhador, valendo-se de todos os direitos conquistados no decorrer dos anos, mantendo resguardados e protegidos as normas regidas pela CLT e CF, as leis esparsas, súmulas e emendas referente ao trabalhador.

6 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

No último dia 23.9.2015, o dep. Daniel Vilela (PMDB-GO), relator da Medida Provisória n. 680 (sobre o Programa de Proteção ao Emprego – PPE), incluiu um termo usado no Congresso para se referir a matérias alheias a uma proposição em seu relatório que trata da proposta de adoção do “negociado sobre o legislado”. A emenda foi acatada e apresentada pelo Deputado Darcísio Perondi (PMDB-RS), por outro lado ao ter conhecimento do relatório o dep. Vicentinho (PT-SP) pediu vistas e se manifestou contrário à proposta precarizante (GARCEZ, 2015).

Acompanhe a íntegra do relatório, sem relação com a MP 680, incluído pelo Relator:

“Art. 11. O art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 611.

§ 3º As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem ou inviabilizem direitos previstos na Constituição Federal, nas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificadas pelo Brasil, e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

§ 4º O conjunto de normas estabelecidas em instrumento coletivo, considerado globalmente, deve ser mais benéfico do que o conjunto de leis equivalente.

§ 5º Para o efeito previsto no **caput** deste artigo, deve ser ampla a divulgação da assembleia geral que autorize a celebração de convenção ou acordo coletivo, garantida a participação e o voto de todos os interessados.

§ 6º Na ausência de convenção ou acordo coletivo, ou sendo esses instrumentos omissos, incompletos, inexatos, conflitantes ou de qualquer forma inaplicáveis, prevalecerá sempre o disposto em lei.” (NR)

Art. 12. A prevalência das convenções e acordos coletivos trabalhistas sobre as disposições legais, consoante a redação dada pelo art. 11 ao art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aplica-se somente aos instrumentos negociais coletivos posteriores à publicação desta Lei e não prejudica a execução daqueles em andamento e os direitos adquiridos em razão da lei, de contrato ou de convenções e acordos coletivos anteriores.” (GARCEZ, 2015, p. 01).

O objetivo da proposição visa permitir que os direitos previstos na CLT e em leis sejam desobedecidos pelos empregadores, cujo basta constar em convenção ou acordo coletivo. E em casos de ameaça de demissões (individuais ou em massa), a chance de tal precarização ocorrer seria significativa (GARCEZ, 2015).

Neste sentido, o Direito do Trabalho fica restrito aos "direitos mínimos" do trabalhador presentes na Constituição Federal.

Aplica-se integralmente ao negociado sobre o legislado previsto no relatório do dep. Daniel Vilela à MP 680:

“O depósito do FGTS, que hoje é de 8% ao mês, poderia ser reduzido para 0,5%, por exemplo, se assim for acordado em negociação coletiva. Outra hipótese: o 13º salário, sempre pago no final do ano, poderia ser fragmentado e repartido em doze parcelas mensais, o que define o seu significado é o valor. Isso poderia ocorrer também com as férias, se assim determinasse a convenção ou o acordo coletivo de trabalho. (...) além dos direitos previstos na convenção ou acordo coletivo, os "direitos mínimos" poderiam estar resumidos em: aviso-prévio de 30 dias, férias anuais com abono de um terço, remuneração da hora extra a 50% da hora normal, descanso semanal remunerado, jornada de 44 horas semanais. Quanto às condições de pagamento do 13º salário, do FGTS e aos adicionais noturno, de insalubridade, de periculosidade e de penosidade, restaria uma absoluta indefinição” (GARCEZ, 2015, p. 02).

A proposta contravém o disposto no *caput* do art. 7º da CF que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, portanto, ressalta-se que a redução e a extinção de direitos trabalhistas, incluindo aqueles regularmente previstos em leis, caracterizam-se como precarização do trabalho, de modo contrário à CF.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o Direito do Trabalho o princípio protetor tem grande importância em razão de sua instrumentalidade, devido a necessária proteção ao trabalhador seja

em face de inferioridade econômica, social ou subordinação jurídica por consequência do trabalhador não possuir os documentos probatórios dos seus direitos.

Acerca da proteção no sistema trabalhista vigente no País, o que deve ser buscado através do poder judiciário, é a efetiva prestação jurisdicional para ambos, empregado e empregador, de forma que cada um possa exercer seu direito a fim de manter equilíbrio social e uma harmonia jurídica.

Objetiva-se assim a relativização pelos aplicadores do Direito, visando alcançar a efetivação do princípio protetor de forma reformulada, ponderando ambos interesses, chegando à aplicação de uma decisão mais justa e coerente para os casos concretos.

Por fim, conclui-se que a aplicação do Direito do Trabalho durante o processo na esfera trabalhista exige de seus aplicadores se atentarem na identificação e interpretação do caso observando a norma mais favorável ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. H. I. Flexibilização das leis trabalhistas. Alternativa à crise de desemprego?. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/31250>>.

GARCEZ, M. N. O nefasto “negociado sobre o legislado” volta a tramitar no Congresso e exige atuação imediata do movimento sindical. Disponível em: <http://www.contracs.org.br/destaque-central/13055/artigo-o-nefasto-negociado-sobre-o-legislado-volta-a-tramitar-no-congresso-e-exige-atuacao-imediata-do-movimento-sindical>.

NASCIMENTO, A. M. Iniciação ao Direito do Trabalho. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, L. G. O Princípio de Proteção em face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas. São Paulo, 2010. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde.../LUISA_GOMES_MARTINS.pdf.

MARTNS, S. P. Direito do Trabalho. Sérgio Pinto Martins. – 33. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

ONGARATTO, V. Flexibilização das normas trabalhistas: Um discurso sobre a problemática dos encargos sociais a partir do empregador. In: Âmbito Jurídico, Rio

Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8809&revista_caderno=25>.

REZENDE FILHO, T. M. de. Do protecionismo do empregado a proteção do trabalhador: Desafios da Flexicurity. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13022014-105856/en.php>.

SILVA, J. B. da. O Surgimento do direito do trabalho e a flexibilização trabalhista. 2010, Disponível em: <http://www.viajus.com.br/eventos/viajus.php?pagina=artigos&id=2831>

SILVEIRA, C. O. da. O princípio do protetor no Direito do Trabalho. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 12, no 752. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2196>

VIGNOLI, V. de A. Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e Limitações. São Paulo 2010. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde.../Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf.