

A RELAÇÃO DE EMPREGO E SUA VISÃO SUPERPROTECIONISTA

Michelianny Câmara da Silva¹

Marcelo de Barros Dantas²

RESUMO

O tema pesquisado versa a história do Direito do Trabalho até seus dias atuais, expondo uma análise tomando como base um aprofundamento em seu conteúdo bibliográfico, observando as mudanças das normas diante das alterações socioeconômicas mundiais, abalizando a relação entre empregado e empregador, propondo uma visão do princípio protecionista na contemporaneidade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Socioeconômica. Empregado. Empregador.

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND HIS VISION PROTECTIONIST

ABSTRACT

The theme versa researched the history of labor law to its present day, exposing an analysis based on an article in deepening its bibliographic content, observing the changes of the rules in the face of global socioeconomic changes, distinguishing the relationship between employee and employer, providing a vision the protectionist principle nowadays.

Keywords: Labor Law. Socioeconomic. Employee. Employer.

¹ Estudante do curso de pós graduação em Direito do Trabalho e Processual Trabalhista II do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI/RN.

Email: mcs81@msn.com

² Professor Orientador do curso de pós graduação em Direito do Trabalho e Processual Trabalhista II do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI/RN. Email: marcelobdantas@yahoo.com

1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto explicar o surgimento e a evolução das normas do Direito do Trabalho e sua implicação diante as alterações socioeconômicas e necessidades dos tempos atuais.

O objetivo é apresentar como a relação entre empregado e empregador é baseada somente na motivação econômica sem levar em consideração o bem estar do empregado, evidenciando todo o contexto o qual o Direito do Trabalho foi criado e como ocasionou em resultados negativos, gerando miséria, violência e uma grande busca pelos seus direitos básicos. Comprovar que como no passado, ainda hoje a luta continua a mesma, porém, apenas dentro de um contexto atual.

Inicialmente, trataremos do Direito do Trabalho, apresentando a evolução histórica do seu surgimento, conceito, autonomia, natureza jurídica e sobre a relação do emprego e o contrato de trabalho, conceituando os sujeitos dessa relação, o empregado e o empregador até seus representantes.

Em segundo, será feita uma análise sobre a evolução da relação dos direitos entre ambas as partes, sob uma visão socioeconômica nos tempos modernos, onde se poderá observar a tendência da flexibilização do Direito do Trabalho diante as necessidades dos interesses atuais. Observando a história, podemos perceber com mais importância os problemas atuais, projetar com base nas linhas do passado a compreensão dos problemas de hoje, verificando suas origens, história e aspectos. Analisando o que se pode acontecer no futuro e traçar uma tendência do rumo que o Direito do Trabalho está sendo encaminhado.

O Direito do Trabalho é um ramo muito dinâmico que está em constante alteração por estar diretamente ligada às questões econômicas.

Projetos estão sendo analisados a fim de flexibilizar as leis trabalhistas, porém é importante observarmos os princípios básicos do Direito do Trabalho para não permitir que haja um retrocesso na evolução das conquistas dos trabalhadores, ferindo o direito de proteção ao trabalhador que sempre foi defendido ao longo da história.

Para Martins, (2005, p. 516):

A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Desde o período da revolução industrial, expansão e explosão da globalização, o trabalhador vem sofrendo constantemente o problema da falta de emprego, fazendo com que o governo tome medidas a fim de suprir esse problema social. Muito tem se falado em flexibilização como forma de resolver alguns desses problemas.

Continuando com Martins (2005, p.516):

Visa a flexibilização 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 empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

Não é apenas a reforma flexibilizadora das relações de trabalho que caminha sem destino certo. Também os governos, por seus turnos, entendem que a reforma trabalhista é necessária para modernizar as relações de trabalho, mesmo que não esteja muito claro o que significa modernização das relações de trabalho. Do lado do empresariado, a reforma trabalhista é necessária para diminuir o potencial passivo trabalhista. De forma mais concreta, a proposta de reforma, até o momento, apenas tratou de discutir o problema do sindicalismo brasileiro, mesmo porque a reforma da CLT já vem ocorrendo ao longo dos anos.

Entende-se assim que, acima de tudo, é necessária uma conscientização para esta nova postura frente aos fatos arrolados às relações laborais, com a força de um ideal inexaurível de justiça social, pois não se combate os problemas sociais referentes aos conflitos laborais sem antes erradicar suas raízes, há muito tempo encrostadas nos desmandos políticos dos governantes e na mentalidade antiquada da minoria privilegiada que se recusa suprir as necessidades elementares da pessoa.

O tema das divergências de interesse de ambas as partes sempre foi bastante conflituoso, a necessidade de reflexão sobre o assunto é de suma importância para seguirmos no caminho certo a ser percorrido, pois a justiça do trabalho é hoje o porto seguro do trabalhador e o encaixe do empregador.

A consolidação das leis do trabalho é rígida e prejudica a economia, por outro lado, uma afrouxar a legislação e fazer com que os empresários tenham mais liberdade sobre os direitos do trabalhador, pode culminar em um prejuízo econômico.

As mudanças precisam ser feitas, porém dentro da realidade atual da sociedade para que haja equilíbrio nos interesses das partes.

2. DIREITO DO TRABALHO

Para demonstrar como a evolução socioeconômica afeta as alterações das normas do Direito do Trabalho e a relação entre empregado e empregador, é necessário fazer uma breve exposição da história do Direito do Trabalho desde seu surgimento até os tempos atuais, suas relações e seus mediadores.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Segundo Martins (p. 37), o trabalho era considerado um castigo, razão pelo qual Adão pagou ao comer a maçã proibida na Bíblia. A primeira forma de trabalho dentro do conteúdo histórico mundial foi a escravidão, o escravo era considerado uma propriedade e este, sequer tinha direitos, trabalhava para outrem sem remuneração e por um período indefinido até o momento em que vivesse ou quando deixasse de ter essa condição.

Por um longo tempo, na Grécia e em Roma, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho era considerado pejorativo, que envolvia apenas força física, onde a decência do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra.

Os escravos faziam o trabalho físico, enquanto que os outros eram livres. O trabalho não continha sentido de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis e eram realizadas pelos escravos.

Na época do feudalismo, os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos e parte do seu cultivo em troca dos serviços prestados nas produções rurais em suas terras. Esse trabalho ainda era considerado castigo.

Em um momento depois, surgiram as corporações de ofício, onde existiam os mestres, que eram proprietários das oficinas, os companheiros, que recebiam salários dos mestres, e os aprendizes, que eram os menores que recebiam ensino metódico do ofício ou profissão. Esta somente foi abolida com a revolução francesa em 1789, pois por ter seu trabalho sujeito a castigos corporais e com duração de até 18 horas no verão, não eram consideradas compatíveis com o ideal de liberdade do homem impostos pela revolução. Porém a sua extinção total somente se deu quando o Decreto d'Allarde suprimiu de vez, permitindo a liberdade de trabalho, proibia as corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.

Para alguns autores, o Direito do Trabalho somente surgiu após o surgimento da relação de emprego. Assim, cita Godinho (2012, p. 87):

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.

Continuando com Martins (2005), com a revolução industrial, os trabalhadores passaram a receber salários em troca do serviço prestado, transformando em emprego. A partir desse ponto, desenvolveu-se o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho. Com o aparecimento da máquina a vapor, juntamente com as indústrias, ocasionou consequentemente o desemprego, os trabalhadores tiveram a necessidade de aperfeiçoar e substituir o trabalho manual para o trabalho operacional, surgindo assim o trabalho assalariado. Porém, esse trabalho era realizado em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação, desmoronamentos, inundações e submetidos a baixos níveis de segurança, com baixos salários e várias horas de trabalho. Os contratos eram verbais vitalícios e os trabalhadores ficavam sujeitos a multa que absorviam seu salário.

Assim, surgiram decretos parlamentares onde começou a haver a necessidade da intervenção estatal, a fim de erradicar os abusos sofridos pelos trabalhadores impostos pelos empregadores. Em meio a esta relação, os traços das desigualdades eram expostos quando o poder de direção era imposto pelo patrão, o proprietário da máquina que detinha toda a produção.

O Estado passa a intervir para realizar o bem estar social e melhorar as condições de trabalho, passando assim o trabalhador a ser protegido juridicamente e economicamente, por sua inferioridade econômica.

Aos poucos as condições de trabalho e as exigências foram se adaptando à sua época, as horas de trabalho foram reduzidas, a idade mínima para trabalhar foi imposta, normas relativas à educação e higiene eram estabelecidas. Porém a grande quantidade de trabalhadores com poucas ofertas de empregos faziam dessas exigências uma relação privada onde o Estado não interferia.

No entanto, Martins entende que a história do Direito do Trabalho identifica-se com a subordinação do trabalho, onde a política social era confundida com o Direito do Trabalho. Em procura de melhorias nas condições de trabalho, redução de jornada, os trabalhadores passam a reivindicar, organizando greves e manifestações públicas. A igreja também procura

interferir e preocupa-se com o trabalho subordinado, exigindo regras para intervenção estatal entre a relação do empregado e do empregador.

E então, somente após a Primeira Guerra Mundial, surge a inserção nas constituições de normas relativas à defesa social da pessoa, de regras de interesse social e de garantia de certos direitos básicos, introduzindo o Direito do Trabalho.

Em 1917, no México, foi tratada a Primeira Constituição com o tema de Direito do Trabalho, onde as exigências requeridas pelos trabalhadores foram estabelecidas. No artigo 123 da seguinte constituição instituía jornada de trabalho de oito horas, proibição de menores de 12 anos, limitação de jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

Dois anos depois a segunda Constituição a tratar sobre Direitos Trabalhistas foi a de Weimar, onde incluía a participação do trabalhador na negociação de salários e demais condições de trabalho, criou também, um sistema de seguros sociais.

A partir daí em diante, várias constituições de diversos países passaram a incluir normas do Direito do Trabalho. Assim, surge em 1919, o tratado de Versalhes prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, onde a proteção do empregado na relação entre o seu empregador, seria regida em âmbito internacional através de convenções e recomendações.

Em 1927, na Itália, nasce a *Carta Del Lavoro*, que inspirou sistema políticos de outros países, inclusive o Brasil. O sistema instituído era corporativista-facista, onde visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo interesse nacional, que atribuía regras a todas as pessoas, com finalidade de organizar os interesses divergentes da Revolução Industrial. O Estado intervinha nas relações das pessoas com poder moderador e organizador. Regulava tudo com base no interesse nacional. Para Mussolini, tudo deveria girar em torno do Estado. O corporativismo tinha como base as seguintes diretrizes: nacionalismo, necessidade de organização, pacificação social, harmonia entre o capital e o trabalho.

O direito do trabalhador também aparece na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, onde acrescenta a este, o direito às férias remuneradas, repouso, lazer, entre outros.

Com as ideias neoliberalistas, que defendia a não participação estatal na economia, o Estado deixa de intervir nas relações trabalhistas, que passariam a regular através das condições econômicas. Os princípios básicos do Neoliberalismo eram: mínima participação

estatal nos rumos da economia de um país, pouca intervenção do governo no mercado de trabalho, política de privatização de empresas estatais, livre circulação de capitais internacionais e ênfase na globalização, abertura da economia para a entrada de multinacionais, adoção de medidas contra o protecionismo econômico, desburocratização do estado: leis e regras econômicas mais simplificadas para facilitar o funcionamento das atividades econômicas, diminuição do tamanho do estado, tornando-o mais eficiente, posição contrária aos impostos e tributos excessivos, aumento da produção, como objetivo básico para atingir o desenvolvimento econômico, contra o controle de preços dos produtos e serviços por parte do estado, ou seja, a lei da oferta e demanda é suficiente para regular os preços, a base da economia deve ser formada por empresas privadas, defesa dos princípios econômicos do capitalismo.

Surge a partir de então, uma teoria de separação entre o econômico e o social que é verificado na Constituição de 1988, definindo um Estado que não participa das relações entre as pessoas.

Como os princípios básicos só beneficiam as grandes potências econômicas e as empresas multinacionais, os trabalhadores sofrem com os resultados de uma política neoliberal. Sendo causas do neoliberalismo: o desemprego, baixos salários, aumento das diferenças sociais e dependência do capital internacional.

Dentro do contexto nacional, as transformações que ocorriam na Europa e o aparecimento da OIT em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. As grandes quantidades de imigrantes vindos dos países que estavam em Guerra deram origem a movimentos de reivindicação de melhores condições de trabalho e salários, faz surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. A constituição de 1934 torna-se a primeira constituição brasileira a tratar somente de Direito do Trabalho.

Nessa época existiram várias normas esparsas sobre assuntos trabalhistas, quando houve a necessidade de unir essas regras em apenas uma, dando origem então a edição do Decreto-lei nº 5.452, de 01.05.1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Em 1946, a Constituição torna-se mais democrática incluindo o trabalhador na participação dos lucros, o repouso semanal remunerado, a estabilidade, direito a greve e outros. Em seguida os direitos dos trabalhadores foram sendo estabelecidos em partes ano após ano até que em 05.10.1998 foi aprovada a atual Constituição que rege direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11º, tratando dos direitos individuais e tutelares do trabalho, o sindicato e suas relações, regras sobre greve, a participação de trabalhadores em colegiado e a

eleição de um representante para entendimentos com o empregador para empresas com mais de 200 empregados.

É impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado. (Martins, 2005).

2.2 CONCEITO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tem vários conceitos extensos, segundo Martins (2005, p.50):

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à 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.

Para Martins, o Direito do Trabalho é uma junção de várias partes organizadas, formando um todo. A partir dessa união de princípios, dimanam as demais normas, fazendo do Direito do Trabalho uma disciplina de tratamento científico, justificando a sua autonomia dentro do Direito.

Várias instituições criam e aplicam o Direito do Trabalho, sendo o Estado o maior criador de normas. O Ministério do trabalho designa portarias, resoluções, instruções normativas etc. E a Justiça do Trabalho julga as questões trabalhistas.

Alguns autores conceituam o Direito do Trabalho sob três aspectos diferentes, pelo aspecto subjetivo, onde especificam os tipos de trabalhadores, subordinados e os não subordinados, pelo aspecto objetivo, onde os tipos de trabalhadores não são analisados e somente a matéria em si e os mistos, onde se envolve os tipos de trabalhadores e os objetos do estudo.

Sendo o objeto do Direito do Trabalho o estudo do trabalho subordinado, o mesmo não deixa os outros trabalhadores desamparados, sendo os trabalhadores avulsos também estudados pelo Direito do Trabalho.

A finalidade do Direito do Trabalho tem como função proporcionar melhores condições de trabalho, incluindo as condições sociais, com ambiente salubre, designando uma vida digna para que o trabalhador desempenhe seu papel na sociedade através de seu salário. Tais melhorias visam por meio de normas protegerem o lado mais frágil da relação de trabalho.

2.2.1 Princípios do direito do trabalho

Tendo como base que o princípio é o início, a causa primária, o ponto de partida, a origem de algo. Inserindo esse conceito dentro do Direito, analisaremos as seguintes afirmações.

Para Miguel Reale (1977, p.299):

Princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da praxis.

Celso Antônio Bandeira de Mello (1997, p.573) afirma que:

É, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos.

Podemos assegurar que os princípios são a base de onde irá se formar as normas jurídicas, é o fundamento do Direito.

O Direito do trabalho também tem seus princípios próprios e sua função é de informar, normatizar e interpretar. Conforme versa o Art. 8 da CLT onde determina que na falta de condicionamentos legais, deve-se procurar os princípios de Direito do Trabalho como forma de suprir lacunas ou omissões nas leis.

Para Américo Plá Rodríguez (1990, p.18), o autor que melhor estudou sobre tais princípios, existe seis princípios norteadores do Direito do Trabalho: 1) princípio da proteção; 2) princípio da irrenunciabilidade de direitos; 3) princípio da continuidade da relação de

emprego; 4) princípio da primazia da realidade; 5) princípio da razoabilidade; 6) princípio da boa-fé.

2.2.2 Princípio da proteção

Como na relação entre empregado e empregador, o primeiro, é a parte frágil da relação, a regra é de ajustar um equilíbrio na superioridade econômica que o segundo prevalece, sendo assim, o empregado tem vantagem jurídica sobre o empregador.

São três os tipos de princípio de proteção, in dubio pro operário, quando da existência de mais de um sentido que a lei trata, a interpretação jurídica deve recair a favor da parte mais fraca; o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, na criação de novas leis, na hierarquia das normas jurídicas, na possibilidade de várias normas a se aplicar, devem ser consideradas a que favorece ao trabalhador; e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador, que é a aplicação da regra do direito adquirido.

2.2.3 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Tendo o empregado uma regra básica de Direito do Trabalho, o mesmo não pode renunciá-la. Fato este somente será aceito, diante do juiz do trabalho, se o empregado estiver em juízo. Sendo exposto de forma clara no art. 9º da CLT, onde versa que os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas serão totalmente nulos.

2.2.4 Princípio da continuidade da relação de emprego

Caso haja alguma alteração na estrutura jurídica da empresa ou mudanças nos aspectos de propriedade, o contrato de trabalho do empregado não poderá ser alterado ou cancelado.

2.2.5 Princípio da primazia da realidade

Para este princípio, o que será levado em consideração é o que realmente evidencia com provas, os fatos ocorridos na relação entre as partes, ficando os documentos apresentados sem validade perante a justiça.

2.2.6 Princípio da razoabilidade

A procedência do ser humano deve ser conforme sua razão, estabelecendo um padrão comum de atitude em qualquer situação.

2.2.7 Princípio da boa-fé

A boa-fé é um artifício externo ao ato, na medida em que se encontra no pensamento do atuante, na finalidade com a qual ele fez ou deixou de fazer alguma coisa. Na prática, não se pode determinar o pensamento, mas é presumível aferir a boa ou má-fé, pelas ocorrências do fato real.

3. CONTRATO DE TRABALHO

É um pacto de contrato de emprego feito entre o empregado e o empregador, uma relação de trabalho subordinado.

O art. 442 da CLT estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo, subentendido ou expresso, apropriado à relação de emprego. O contrato é fonte de obrigações que geram direitos.

Segundo Octavio Bueno Magano (1993,v.2, p.47) conceitua o contrato de trabalho da seguinte forma:

O negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas.

Sendo assim, o contrato de trabalho é o acordo Jurídico entre uma pessoa física e uma pessoa física ou jurídica sobre condições de trabalho, com continuidade da prestação de serviço, dirigidas pela parte contratante e pagas através de remunerações.

3.1 NATUREZA JURÍDICA

São várias as teorias que estudam o tipo de natureza jurídica em um contrato de trabalho, a teoria anticontratuísta, que defende a não existência da relação contratual entre empregado e empregador; e a teoria contratuísta, que considera a relação entre empregado e empregador, um contrato; a teoria mista, subdividida na teoria da concepção tripartida do

contrato de trabalho, onde considera que há um contrato preliminar para futura constituição de relação, a relação de inserção na empresa e o acordo de vontades, estabelecidos pelo contrato; e a teoria do trabalho de fato, bastando comprovar a prestação de serviço para configuração da relação de emprego.

3.1.1 O contrato de trabalho e a CLT

De acordo com a CLT em seu art. 442, o contrato de trabalho está equiparado à relação de emprego, quando versa que “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

O contrato de trabalho tem natureza contratual, sendo bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. Podendo ser por escrito ou verbalmente, de prazo determinado ou indeterminado.

3.1.2 Sujeitos do contrato: empregado e empregador

3.1.2.1 Empregado

Conforme a CLT em seu art. 3º que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Ainda, conforme Gomes e Gottschalk (2005,p.79) “o conceito de empregado é de suma importância no Direito do Trabalho, porque ele é destinatário das normas protetoras que constituem este Direito”.

É importante destacar que para ser considerado empregado em uma relação de trabalho devem-se analisar os requisitos: ter a condição de pessoa física, prestar serviço de forma contínua, ser dependente, ou seja, subordinado as ordens de outrem, receber pagamento de salário e prestar pessoalmente os serviços requeridos.

3.1.2.2 Empregador

O empregador é a empresa ou pessoa jurídica, individual ou coletiva, que realiza atividade econômica e assume tais riscos, contrata, recompensa com salários e dirige a prestação de serviço pessoal. Enquadram-se dentro destes quesitos equiparados a empregador,

os profissionais liberais, as instituições de beneficências, as associações recreativas, ou outras associações sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Para melhor entendimento, considera-se empresa, estabelecimento de unidade econômica de produção e distribuição de bens e serviços. Na concepção jurídica, a empresa é a atividade exercida pelo empregador. Porém não se pode confundir a empresa com o local de trabalho que é o estabelecimento e que faz parte da empresa, e nem com a pessoa do proprietário da empresa, neste caso o empresário é a pessoa que exercita profissionalmente a atividade economicamente organizada, visando à produção para o mercado.

4. A RELAÇÃO DE EMPREGO E SUA VISÃO SUPERPROTECIONISTA

Conforme regras da CLT, há uma relação de emprego quando presentes os seguintes requisitos: pessoa física, trabalho prestado continuamente, trabalho subordinado e existência de contraprestação. Diante destes critérios já fica explícito a parte frágil da relação, onde o direito do trabalho toma como base fundamental o princípio da proteção, diferente do propósito da igualdade, a norma sempre será favorável ao empregado.

Analisando de forma contextual a situação em que o Direito do Trabalho foi criado, o trabalhador necessitava desta proteção, pois a realidade histórica da época trazia uma situação de abuso de poder por parte do empregador, condições precárias de trabalho para o empregado e trabalhos escravos dentro de uma época de revolução industrial. Porém, a realidade atual precisa ser avaliada de forma mais flexível de acordo com a necessidade atual do trabalhador.

Muito se tem analisado hoje a flexibilização das normas do Direito do Trabalho, sendo atualmente, um tema que tem gerado contradições, principalmente no que diz respeito ao Direito do Trabalho na relação contratual empregado e empregador. Duas concepções são definidas: há os tradicionais que distinguem o contrato como um acordo de interesses distintos, e há os que o discernem como um ato de colaboração de ambas as partes, com aspectos solidaristas. Perante o exposto, existe um problema na interpretação e aplicação do Direito, pois tomando como base a igualdade, a justiça acaba sendo insuficiente ao ser levada para a materialidade do conceito, ficando indagações sobre o quê e a quem será dividido.

4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO EM CRISE

Contra ao sistema de ideias referidas neste princípio, alguns autores e correntes de pensamentos questionam se tal proteção proporciona realmente uma melhora nas condições dos trabalhadores, ao mesmo tempo, que prejudica as atividades econômicas das empresas, diminuindo o poder de atuação dos empregadores. Para alguns autores, a relação de emprego deveria ser mais harmoniosa, adotando o Direito do Trabalho uma postura mais regulativa e menos protetiva atendendo as necessidades econômicas e política hegemônica.

Segundo Countinho (2001, p.5), as tendências liberalizantes são alternativas possíveis para adaptações no Direito do Trabalho:

Muito se tem discutido sobre a estruturação normativa, numa tentativa de superação da intervenção acentuada, propugnando uma nova face, mais flexível, menos regulamentadora. É a autonomia privada sendo restabelecida primordialmente pela perspectiva coletiva.

Para Romita (2003, p. 25):

[..] Se antes de 1988 tivesse sido possível falar em “princípio da proteção”, depois da promulgação da vigente Constituição tal atitude tornou-se cientificamente insustentável, pois a proteção preconizada pela doutrina tradicional cede diante dos imperativos econômicos voltados para conservação do emprego.

E Souza (2002, p.63):

Urge rever, sim, o montante da proteção ou mesmo sua efetiva necessidade, podar seus excessos de normatividade, reconhecer que a mesma comporta graus, selecionar seus destinatários. Reconstruir o Direito do Trabalho implica, nesta medida, na sua desconstitucionalização parcial e re-regulamentação em nível infraconstitucional, a simplificação das suas disposições e a redução de sua interferência como modo de obter maior efetividade.

A crise do princípio da proteção sugere um retorno à base de um direito civilista, igualitário a todos, com pretensões de redução dos excessos protecionistas.

Entretanto, mesmo com a legislação a favor do empregado, não se percebe um tratamento diferente por parte dos empregadores ao seu poder de atuação, estatísticas confirmam que, apesar dos avanços econômicos do país, empresas continuam demitindo. Estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - Dieese

mostrou que a rotatividade aumentou entre 2002 e 2012, que foi de 54% para 64%, ou seja, estas alegações não estão de acordo com nossa realidade atual, os empregadores demitem quando querem, e a constatação disto é que deste montante, 40% se referem às rescisões sem justa causa ou encerramento de contratos, sendo que os mais afetados são justamente os trabalhadores de classe mais vulneráveis.

Juntamente neste contexto, seguem a maioria dos sindicatos, que antes eram tidos como entidades de negociações com capacidade de representar a classe trabalhadora para construir lutas a favor de melhorias e interesses profissionais, hoje, estão negociando medidas flexibilizatórias com acordos coletivos compactuados com empresas como forma de garantir empregos.

Sendo o princípio da proteção considerado a existência do ser do Direito do Trabalho, coloca-lo em dúvida, é de fato, questionar a própria ciência trabalhista.

4.2 A DESREGULAMENTAÇÃO E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Na busca pela solução da crise do direito do trabalho, eis que surgem as doutrinas que defendem uma modificação basilar do direito do trabalhador, a ideia é desregular e flexibilizar. Onde, desregular, seria retirar a regulamentação, enquanto que flexibilizar, seria tornar flexível, maleável.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, flexibilização do direito do trabalho é:

A corrente do pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição do empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido do trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte.

Continuando com Amauri Mascaro Nascimento, desregulamentação é:

A política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade, o que permite maior desenvoltura do movimento sindical e das representações de trabalhadores, para que, por meio de ações coletivas, possam pleitear novas normas e condições de trabalho em direto entendimento com as representações empresariais ou com os empregadores.

Após análise de definições, pode-se observar que a desregulamentação retira a proteção do Estado para o mais vulnerável das partes, fazendo com que seja criado um acordo individual ou coletivo, dando autonomia privada nos contratos de trabalho permitindo com que estes regulem os direitos e obrigações da relação de emprego.

A desregulamentação está longe de ser uma solução considerável para resolução do problema da crise, pois é fácil imaginar um trabalhador fragilizado pela necessidade aceitar qualquer tipo de contrato para se manter no mercado de trabalho.

Sob alegação de que a superproteção traz um aumento do desemprego e como forma de adaptação às mudanças socioeconômicas, a flexibilização pode se referir ao mercado de trabalho, ao salário, à jornada de trabalho ou às contribuições sociais.

No caso do Brasil, conforme a Constituição de 88 pode haver redução de direitos trabalhistas em três casos:

- a) Redução do salário (art. 7º, vi);
- b) Redução da jornada de oito horas diárias (art.7º, xiii) ou
- c) Da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art.7º, XIV).

Segundo Sérgio Pinto Martins:

A Constituição de 1988 prestigiou em vários momentos a flexibilização das regras de Direito do Trabalho, determinando que os salários poderão ser reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho (art.7º, VI), que a compensação ou a redução da jornada de trabalho só poderá ser feita mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII), o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de 6 (seis) horas diárias, por intermédio de negociação coletiva (art. 7º, XIV). O inciso XXVI do art. 7º do Estatuto Supremo reconheceu não só as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho. Estatuí op inciso VI do art. 8º da mesma norma a obrigatoriedade da

participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.[16]

Desta forma, admite-se a redução salarial, ou a diminuição da jornada de trabalho em troca de garantias que são mais vantajosas para determinada categoria de trabalhadores. São inúmeras as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) nesse sentido.

A flexibilização permite um contrato de trabalho elaborado de forma diversa, porém permite a perda parcial de normas de ordem pública. A princípio, pode parecer que feriria o princípio tutelar do Direito do Trabalho, deixando de assegurar direitos já conquistados pelos trabalhadores. Contudo, a flexibilização vem, para alguns autores, reforçar aquele princípio, uma vez que pode significar a continuidade do próprio emprego.

Porém, mesmo diante de tentativas doutrinárias de congrega-las ao ordenamento brasileiro, os elementos da desregulamentação e flexibilização têm encontrado estabelecida oposição.

4.3 A REAFIRMAÇÃO DO PRINCÍPIO PROTETOR NA CONTEMPORANEIDADE

Como exposto no início do desenvolvimento, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de uma sucessão de acontecimentos que culminaram em uma grande desigualdade social, configurada pela inferioridade econômica da classe trabalhadora diante de seus empregadores.

Esclarece Américo Plá Rodriguez:

As desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto. Durante certo tempo, conseguiu-se a desigualdade compensatória porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Surgiu, assim, a legislação do trabalho.

Não se consegue vislumbrar uma desregulamentação diante a persistente desigualdade ainda presente dentro desta relação, mesmo com o passar dos anos, apesar das mudanças socioeconômicas, o trabalhador ainda se mantém no contexto de dependência ou hipossuficiência.

Dentro da história do Direito do Trabalho, as crises econômicas sempre estiveram presentes, onde até ocorreram alguns afrouxamentos nas leis trabalhistas, porém sem diminuir o protecionismo.

Assim defende Américo Plá Rodriguez:

É justamente nesse momento que os princípios se desenvolvem e demonstram sua razão de ser. Não se deixa de usar guarda-chuvas quando chove, mas pelo contrário. No momento em que se questiona sua razão de ser é que os princípios devem ser invocados, defendidos e aplicados.

Em momentos de crise, não se deve transferir o prejuízo para o trabalhador, os interesses econômicos não podem ser mais valorizados que a dignidade humana. Nestes casos, deve-se justamente recorrer aos princípios originários para que não se subjugue o valor social do trabalho.

Com este pensamento, Aldacy Rachid Coutinho assegura:

E se não fosse protetivo do trabalhador... seria do capital. A primazia do trabalho sobre o capital determina que o direito está pelo e para o homem. O homem não está a serviço dos interesses traduzidos no direito. O mercado não pode influenciar, direcionar o direito do trabalho.

Apesar das preleções flexibilizantes impulsionadas pelos tempos de globalização, a realidade social ainda permanece inalterada, o trabalhador ainda é caracterizado como a parte hipossuficiente, principalmente no modo de gestão de produção que visa à flexibilização de acordo com o consumo, sendo este o modelo pós-fordista. A situação é agravante quando se percebe que atualmente vivemos em uma sociedade de consumo massivo, onde as pessoas estão consumindo desenfreadamente e sem necessidade. Para suprir tamanha demanda, deve-se produzir também desmesuradamente, conseqüentemente, exigir maior produção do trabalhador. E é neste contexto que o Direito do Trabalho não pode alargar seu protecionismo.

4.4 IDEALIDADE ATUAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Diante de um novo pensar sobre a teoria contratual no sistema jurídico, deve-se considerar ao máximo um equilíbrio de interesse da coletividade, buscando cumprir o princípio da solidariedade.

A solidariedade social não está ligada ao ato de caridade, de ajudar ao próximo, e sim, à sociabilidade. Estando a humanidade constantemente em evolução conforme se constata pelo relato histórico do Direito do Trabalho, é natural ter uma postura menos egocêntrica e passar a ter uma atitude mais voltada à convivência social.

A convivência social desde o início da humanidade possui em sua característica a constituição de seu próprio universo de desejos para satisfação individual desenvolvendo uma competição pelos bens, tendo a necessidade de regras para que esta busca pelos bens individuais não ultrapassem os direitos do próximo, a socialização capacita o ser humano a ter uma postura de convivência em sociedade. O princípio da solidariedade exige que nos ajudemos mutuamente e conservemos nossa humanidade para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária para todos e cada um.

A adoção da flexibilização do direito gera uma precarização das relações sociais das quais o princípio da solidariedade foi criado, sob uma influência do liberalismo econômico, o contrato pode estender a escolha do contratante e da regulamentação do seu conteúdo, viabilizando um contrato solidarista que pode suprimir direitos básicos e conduzir em uma escravidão contemporânea. Tendo uma visão de modo geral, a flexibilização seria um retrocesso e não uma evolução da humanidade. Porém, acreditar em uma flexibilização sem a extinção dos direitos básicos de cada indivíduo, pode ser positivo, pois a realidade individual de cada um não é a realidade de uma sociedade, o que geraria em uma personificação de contratos. Atualmente, essa realidade já é aplicada através de uma convenção coletiva de trabalho, onde os grupos profissionais personalizam seus interesses pessoais com base no direito básico do trabalho. O problema somente aparece quando a parte frágil da relação acaba abrindo mão do seu direito básico quando a crise financeira surge, tornando a flexibilização uma opção contraproducente para o trabalhador.

É observado que cada vez mais existe essa tendência em flexibilizar o direito de acordo com a necessidade individual de cada pessoa, isto é visto nos contratos por prazo determinados, trabalhos temporários, horários de trabalho flexíveis, contrato de trabalho a domicílio, subcontratações, entre outros. Em contrapartida muitos empregadores usam esses contratos diferenciados com intuito de ludibriar a legislação e os encargos trabalhistas, principalmente, na situação de trabalho terceirizado, onde muitas vezes é constatada a relação de emprego.

Com base em uma realidade onde o número de pessoas na linha da miséria é crescente, podemos pensar que a aplicação do direito básico é a melhor alternativa para um indivíduo que tem uma qualidade de vida inferior aos demais, que depende e necessita de uma única

forma de sobrevivência, porém a força que o direito do trabalho deve exercer de garantir a sobrevivência digna do trabalhador, sem renunciar sua base de princípios para acompanhar a demanda econômica atual.

Diante do exposto, pode se afirmar que o caminho da relação de emprego atualmente é ajustar o direito de acordo com o interesse particular de cada indivíduo ou grupo profissional. Porém, o direito ideal conforme os problemas analisados da contemporaneidade é flexibilizar sem extinguir o direito básico de cada indivíduo, pois mesmo havendo mudanças econômicas dentro da história do direito do trabalho, a relação de emprego onde existe uma parte hipossuficiente deverá ser protegida.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a conclusão desta pesquisa é possível fazer uma análise mais profunda sobre o Direito do Trabalho, sua origem e evolução, a constante luta do trabalhador pelos seus direitos, suas conquistas ao longo do tempo e sua relação direta com a economia.

De início, abordamos a evolução histórica, seu conceito e princípios. Identificamos os sujeitos da relação do Direito do Trabalho, contrato de trabalho e os sindicatos.

A forma de trabalho mais antiga que se tem conhecimento, é o trabalho escravo, nessa época o escravo não tinha direito a nada, apenas trabalhar. O trabalho era considerado um castigo e de sentido pejorativo, somente após a Revolução Francesa que o trabalho passou a ser remunerado. Deste período até hoje, os trabalhadores lutam para ter um espaço perante a sociedade, exigindo melhorias nas condições de trabalho, reduções de jornada e salários dignos.

Com a criação dos sindicatos, os trabalhadores passaram a ser representados por dirigentes que atuam com mais força nas negociações trabalhistas. Estes também tiveram de enfrentar a rigidez estatal e só vieram conquistar sua liberdade de autonomia perante o Estado, alguns anos depois de sua criação, essa liberdade sindical permite que, dependendo do interesse daquela categoria econômica, seja criada uma norma diferente da que o Estado estabelece, através do contrato coletivo. O contrato coletivo é hoje uma forma de alterar a legislação, mas está longe de ser a solução dos problemas dos trabalhadores.

Com a explosão da globalização, surgiu a necessidade de alterar a legislação do Direito do Trabalho, atualizar a legislação a fim de inseri-la dentro de um contexto atual, ultimamente o governo vem tentando flexibilizar as leis trabalhistas, porém destacamos que

ao flexibilizar as leis, deve-se ter cuidado para não infringir os direitos básicos do trabalhador que lutou por um longo período para conquistá-las.

O princípio da proteção não pode ser ignorado, pois este foi a base de todo o direito do trabalho. Alguns autores defendem a desregulamentação e a flexibilização, basicamente, acreditam em uma tendência de pensamentos voltada à igualdade social, colocando o direito do trabalho em crise.

No Brasil, a CLT está completando 70 anos de vigência, é verdade que há necessidade de atualização, pois o mundo mudou e a forma de trabalhar e prestar serviço também acompanhou essa mudança. Hoje, o contrato coletivo vem se afeiçoando ao sistema de flexibilização das relações do trabalho, adaptando-se as novas tecnologias e interesse das próprias categorias.

Não sabemos exatamente o que o governo está querendo flexibilizar, existem várias correntes a favor e outras contra, o que realmente temos que ter cuidado é de não retroceder na história do Direito do Trabalho e deixar que o tempo da escravidão volte a imperar em pleno século XXI.

REFERÊNCIAS

BARAUNA, Augusto Cesar Ferreira de. **Manual do Direito do Trabalho**. São Paulo: Forense Jurídica, 2009.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **CLT LTR 2011**. 38. ed. São Paulo: LTR, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

DESIDÉRIO, Mariana. **Demissões pioram qualidade do trabalho**. Disponível em: <<http://www.brasildefato.com.br/node/28039>>. Acesso em: 23 out. 2014.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho** – Perspectivas históricas, filosófica e dogmática analítica. São Paulo: Lumen Juris, 2008.

MORAIS, Marina Almeida. **A pertinência do princípio da proteção nos dias atuais**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/29540/a-pertinencia-do-principio-da-protacao-nos-dias-atuais#ixzz3H0ICY71D>>. Acesso em: 21 out. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re) Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTR, 2009.

PIERRE, Luiz A. A. **Elementos Básicos de Direito do Trabalho (Legislação Social)**. Disponível em:
<http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf>.
Acesso em: 17 ago. 2011.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares do Direito**. 25. ed. 22. tir. São Paulo: Saraiva, 2001.