

## Os princípios do Direito do Trabalho e a parceria público-privada em busca da igualdade material

*The principles of labor law and public-private partnerships in search of material equality*

**Adson Bruno José de Carvalho**<sup>1</sup>

Universidade Federal de Alfenas/Minas Gerais, Brasil

<https://orcid.org/0000-0001-7365-3588>

[adson.bruno.carvalho@gmail.com](mailto:adson.bruno.carvalho@gmail.com)

**Profa. Dra. Débora Zumkeller Sabonaro**<sup>2</sup>

Universidade Federal de Alfenas/Minas Gerais, Brasil

<https://orcid.org/0000-0001-8604-7712>

[debora.sabonaro@unifal-mg.edu.br](mailto:debora.sabonaro@unifal-mg.edu.br)



Artigo está licenciado sob forma de uma licença



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License (CC BY-NC-ND 4.0)

**Resumo** Os princípios do direito do trabalho desempenham um papel crucial na vida dos trabalhadores, além de influenciar também na criação das leis e nas decisões judiciais

objetivando combater as desigualdades e violações de direitos sofridas pelos trabalhadores. No Direito do Trabalho, o artigo 8º da CLT destaca a importância desses princípios na ausência de disposições específicas. A Constituição Federal também traz princípios que, irradiam valores e que guiam a legislação e interpretação judicial. Juntamente com os princípios, objetivando a busca pela igualdade material se vislumbra que as Parcerias entre Estado, setor privado e indivíduos são essenciais para promover melhores condições de vida e justiça social. Este estudo busca explorar os princípios do Direito do Trabalho e os benefícios das parcerias público-privadas para alcançar esse objetivo.

**Palavras-Chave:** Princípios. Parceria. Justiça Social. Igualdade Material.

**Abstract** The principles of labor law play a crucial role in the lives of workers, in addition to influencing the creation of laws and judicial decisions aimed at combating inequalities and rights violations suffered by workers. In Labor Law, article 8 of the CLT highlights the importance of these principles in the absence of specific provisions. The Federal Constitution also contains principles that radiate values and guide

<sup>1</sup> Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais pela Universidade Federal de Alfenas/Minas Gerais, Brasil. Bacharel em Direito pela Universidade José do Rosário Vellano, Alfenas/Minas Gerais, Brasil.

<sup>2</sup> Professora do Programa de Pós-Graduação Doutorado em Ciências Ambientais da Universidade Federal de Alfenas, Alfenas/Minas Gerais, Brasil. Doutorado Doutora em Biologia Vegetal e Mestra em Agronomia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Campus Rio Claro/São Paulo, Brasil. Pós-Doutorado pela Universidade Federal de São Carlos, São Carlos/São Paulo, Brasil.

legislation and judicial interpretation. Along with the principles, aiming to achieve material equality, it is clear that Partnerships between the State, private sector and

individuals are essential to promote better living conditions and social justice. This study seeks to explore the principles of Labor Law and the benefits of public-private partnerships to achieve this objective.

**Keywords:** Principles; Partnership; Social justice; Material Equality.

## 1. Introdução

Ao longo da história, o Direito passou por inúmeras transformações em resposta às diversas formas de injustiças e violações enfrentadas por diferentes grupos. Em muitos momentos, as arbitrariedades perpetradas pelo Estado ou pelos poderes dominantes de cada época, criaram nas pessoas um sentimento de indignação e como consequência, ocasionando a se rebelarem contra tais violações, clamando pelo reconhecimento e a proteção de direitos considerados básicos e fundamentais. As batalhas travadas frequentemente resultaram em mudanças significativas no arcabouço legal, visando garantir maior liberdade, igualdade, justiça e dignidade para todos os povos do mundo.

Na era pré-industrial, é crucial destacar a existência da figura do escravo, que era tratado meramente como uma mercadoria, privado de sua humanidade e com sua dignidade totalmente usurpada pelos seus proprietários, visto que eram tratados como objetos. Os escravos não tinham o reconhecimento de direitos inerentes à condição humana, isto é, direito em ter direito, em vez disso, eram submetidos a obrigações impostas e sujeitos a sanções severas por não aguentarem cumprir as ordens de seus senhores, muitas vezes devido a condições de miséria corpórea e de saúde. Suas jornadas de trabalho eram extremamente exaustivas, trabalhando por incansáveis horas, e eles eram sujeitos a castigos brutais em praticamente todas as ocasiões. Esse período é uma fonte de lamentação devido às atrocidades, opressões e desumanidades cometidas injustamente contra essas pessoas.

Mais tarde, entre os séculos XV e XVIII, em um contexto político marcado pelas Revoluções Liberais, tendo como referência a Revolução Inglesa, Americana e Francesa, surgiu a era do Estado Liberal. Nesse período, ganhou destaque a expressão "laissez-passez", que significa "deixar de fazer", fundamentada na teoria da "mão invisível" do Estado, proposta principalmente por Adam Smith.

Nesse modelo descrito acima, o Estado adotava uma intervenção mínima nos assuntos econômicos e sociais, com a crença central do liberalismo clássico de que a economia e a sociedade vão se autorregularizar ao longo do tempo, adaptando-se às exigências do momento. O foco do Estado era garantir as liberdades individuais, como o direito à vida, à propriedade privada, à liberdade de consciência, crença e religião e etc.

Isto tudo, se baseou na influência predominante do Direito Civil, especialmente na noção de igualdade jurídica, também conhecida como igualdade formal, isto é, à igualdade perante a lei, em sentido negativo, onde que, para a lei todos são iguais, como proclamado no artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, que afirmava que "todos os homens nascem e são livres e iguais em direitos", surgiu a ideia de que todos eram livres para estipular contratos entre si. No entanto, no campo do trabalho, isso muitas vezes resultava em condições desfavoráveis impostas pelo empregador ao trabalhador, devido à desigualdade de poder existente entre as partes, levando o empregado a aceitar imposições esdrúxulas.

Com o tempo, tornou-se evidente que garantir apenas a igualdade perante a lei não era suficiente; era necessário também assegurar uma igualdade material das pessoas, passando para a era do chamado Estado de Bem-Estar Social, na tentativa de equiparar os menos favorecidos, que eram a gigantesca maioria das pessoas, aos demais membros da sociedade.

A Revolução Industrial, que iniciou-se na segunda metade do século XVIII, foi um marco crucial nesse contexto, impulsionada pela invenção da máquina a vapor por Thomas Newcomen em 1689. Isso resultou no chamado êxodo rural, com trabalhadores migrando para as cidades industriais em busca de melhores oportunidades. Todavia, ao chegarem nas cidades, depararam-se apenas com salários baixos, longas jornadas de trabalho, condições insalubres e trabalho pesado, especialmente para mulheres e crianças, resultando em doenças e mortes.

Diante da disparidade de poder entre empregadores e trabalhadores, e da insatisfação generalizada com as condições de trabalho impostas, juntamente com o temor da automação, os trabalhadores se revoltaram e começaram a reivindicar seus direitos, o Estado

percebeu essas situações, e isso levou à separação do Direito do Trabalho do Direito Civil, tornando-o uma área autônoma do Direito que regulamenta as relações de emprego de maneira distinta. As leis foram moldadas por meio de princípios, objetos deste estudo, que impulsionam a criação das leis e foram causa de evolução da legislação trabalhista ao longo da história.

Atualmente, apesar dos avanços, enfrentamos um retrocesso social evidente, caracterizado pela concentração da riqueza nas mãos de uma pequeníssima parte da população, enquanto a maioria dos trabalhadores recebe remunerações insuficientes, comparado com os preços de mercado, dificultando totalmente o meio de subsistência digna. Neste cenário parece ainda ecoa as raízes da mentalidade trabalhista da era Vargas em algumas pessoas.

Para enfrentar esse desafio, é crucial explorar os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, destacando sua relevância. Além disso, uma parceria Pública-Privada pode ser uma estratégia eficaz. Ao analisar esses princípios e considerar a colaboração entre o Estado e o setor privado, podemos identificar os benefícios do respeito aos direitos trabalhistas e o potencial de uma cooperação mais ampla que abranja ambos os setores, conforme será estudado.

## 2. Metodologia

Explorando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho como alicerces para efetivar as relações trabalhistas e também a parceria Público-Privado, na busca da justiça social, esta pesquisa adotou uma abordagem metodológica qualitativa. O seu objetivo primordial foi realizar uma análise detalhada e contextualizada dos princípios que regem as relações laborais, fornecendo ao leitor uma compreensão abrangente desses fundamentos.

Contrapondo os métodos quantitativos, este estudo concentrou-se exclusivamente na análise qualitativa de dados provenientes de diversas fontes bibliográficas, tais como doutrinas, artigos científicos e de opinião, visando assegurar uma base sólida e completa ao leitor.

A análise dos dados coletados teve como propósito compreender amplamente os princípios que norteiam o Direito do Trabalho e sua influência na eficácia do processo de garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme estabelecido na Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu art. 7º.

O trabalho foi embasado em um sólido arcabouço teórico, considerando não apenas as CLT, mas também os princípios internacionais derivados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e constitucionais pertinentes ao Direito do Trabalho.

Espera-se que os resultados deste estudo contribuam para uma melhor compreensão dos princípios que regem as relações trabalhistas e para o aprimoramento das políticas públicas neste campo.

Esta pesquisa foi dividida em três capítulos, sendo tratando sobre o Direito do Trabalho no aspecto internacional, mediante apresentação da OIT, no segundo capítulo abordaremos o Direito do Trabalho na Constituição e os benefícios de uma parceria sólida entre o setor Público-Privado, e por fim, no terceiro capítulo, explicarei os principais princípios do Direito do Trabalho.

Todas as etapas da pesquisa foram conduzidas com base em princípios éticos, garantindo a integridade dos dados coletados. Os resultados alcançados têm como objetivo principal serem compartilhados como publicação científica, estimulando o debate e a reflexão sobre os princípios do Direito do Trabalho e sua aplicação nas diferentes realidades laborais, considerando os desafios contemporâneos.

### **3. Origem e fundação da OIT (Organização Internacional do Trabalho)**

Para compreendermos a origem da OIT, é necessário retroceder ao período das Revoluções Liberais, especialmente à Revolução Francesa. Nessa época, prevalecia a ideia do Estado Liberal, cujo foco estava nos direitos civis e políticos, não havendo intervenção nos direitos econômicos e sociais. Isso promovia uma postura de não interferência por parte do Estado, baseada na teoria da "mão invisível" proposta por Adam Smith, onde o mercado se autorregula. Essa abordagem ficou conhecida como Estado de *laissez faire*, *laissez passez*, que significa "deixar fazer, deixar passar".

A Revolução Francesa estabeleceu a igualdade perante a lei como um princípio fundamental, como evidenciado no artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, onde diz: “(...) todos os homens nascem e são livres e iguais em direitos”, surgiu a ideia de que todos eram livres para estipular contratos entre si”.

É importante ressaltar que a igualdade mencionada no artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão se referia a uma igualdade jurídica, também conhecida como igualdade formal. De acordo com essa premissa, perante a lei, todos eram considerados iguais e, portanto, tinham a mesma autonomia de vontade, podendo expressar suas preferências livremente. No entanto, é crucial observar que essa igualdade legal não se refletia na realidade social. Na prática, as pessoas eram profundamente desiguais, o que indicava uma desconexão entre a teoria propagada e a situação concreta.

Seguindo este entendimento, Campilongo et al. (2022, p. 04), o marco histórico mais significativo do Direito do Trabalho remonta à Revolução Francesa de 1789. Nesse período, a completa desproteção dos trabalhadores, era mascarada por uma suposta autonomia da vontade fictícia. A liberdade teórica promovida pela Revolução Francesa apenas favorecia a igualdade formal, enquanto perpetuava uma desigualdade real. O liberalismo do "laissez faire, laissez passer" preconizava a não intervenção, relegando o Estado ao papel de mero espectador. Contudo, esse modelo liberal fracassou, e o surgimento de uma legislação tutelar, voltada para a proteção dos trabalhadores, deu origem ao conceito de Estado protetor.

Diante da ausência de intervenção estatal nas relações econômico-sociais e do princípio em que o contrato faz lei entre as partes envolvidas, ocorreu a formalização de contratos de prestação de serviços que não garantiam igualdade alguma, resultando em um sistema social profundamente desigual. Essa situação gerou grande revolta entre a população.

Com o advento da Revolução Industrial na metade do século XVIII, marcada pela migração maciça de camponeses para as chamadas cidades industriais e pela expectativa de uma vida melhor, as esperanças dessas pessoas foram frustradas devido a uma série de violações trabalhistas, incluindo jornadas extenuantes, horas extras, trabalho infantil e

desrespeito às mulheres. Isso levou à formação dos primeiros sindicatos e ao clamor por melhores condições de trabalho.

Importante ainda é mencionar que a Igreja Católica, sempre atenta e preocupada com tais desordens, deixou bem claro a preocupação com os trabalhadores e com a ganância de alguns, tanto é, que a encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, no título Causas do conflito, no ponto 2, explicita isso:

2. Em todo o caso, estamos persuadidos, e todos concordam nisto, de que é necessário, com medidas prontas e eficazes, vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida. O século passado destruiu, sem as substituir por coisa alguma, as corporações antigas, que eram para eles uma protecção; os princípios e o sentimento religioso desapareceram das leis e das instituições públicas, e assim, pouco a pouco, os trabalhadores, isolados e sem defesa, têm-se visto, com o decorrer do tempo, entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça duma concorrência desenfreada. A usura voraz veio agravar ainda mais o mal. Condenada muitas vezes pelo julgamento da Igreja, não tem deixado de ser praticada sob outra forma por homens ávidos de ganância, e de insaciável ambição. A tudo isto deve acrescentar-se o monopólio do trabalho e dos papéis de crédito, que se tornaram o quinhão dum pequeno número de ricos e de opulentos, que impõem assim um jugo quase servil à imensa multidão dos proletários (Papa Leão XIII).

Como resposta a todo fenômeno já narrado acima, o Direito do Trabalho emergiu como um ramo autônomo do Direito, desvinculando-se do Direito Civil, e surgiram leis trabalhistas, refletindo a ideia de um Estado de proteção ou Estado de Bem-Estar Social. No século XIX, foi fundada a OIT, com foco na promoção da dignidade do trabalhador.

Esclarece Leitão (2016, p. 01), que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conhecida pela sigla ILO em inglês (*International Labour Organization*), foi estabelecida como parte do Tratado de Versalhes durante a Conferência de Paz de Paris em 1919. Este tratado foi assinado pelos Aliados, os vencedores da Primeira Guerra Mundial, e pela Alemanha, a nação derrotada. Ele marcou o início de uma nova ordem internacional, que reestruturou a geografia geopolítica do mundo, especialmente na Europa pós-imperial. Essa nova ordem tinha como elemento central a Sociedade das Nações (SDN), uma organização internacional com o objetivo de manter a paz mundial. A OIT, que também possui uma abordagem

universal, cooperou estreitamente com a SDN. A missão da OIT de promover e realizar a "justiça social" foi considerada um fator crucial para alcançar uma paz duradoura.

A OIT foi estabelecida com um objetivo definido: proteger o trabalhador, garantindo que ele possa exercer suas atividades de forma digna e em conformidade com os direitos fundamentais que são inerentes a todos os trabalhadores.

### 3.1 Da Organização Internacional do Trabalho e a busca pela justiça social

O surgimento da OIT ocorreu durante a transição do Estado Liberal para o Estado de Bem-Estar Social, representando a segunda geração de direitos. Com o passar do tempo, a população percebeu que simplesmente abster-se da intervenção estatal não era o suficiente. Era necessária uma ação por parte do Estado para garantir uma igualdade material entre os cidadãos.

Nesse contexto histórico, tornou-se evidente que as relações trabalhistas eram demasiadamente uma causa de desigualdade. Isso porque os empregadores frequentemente exploravam os trabalhadores, que se viam subjugados em situações que se assemelhavam à escravidão.

Campilongo et al. (2022, p. 04), diz que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu como resultado do gradual reconhecimento da necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores. Em 1919, durante a Parte XIII do Tratado de Versalhes, a OIT foi oficialmente estabelecida. Inspirada pela doutrina social da Igreja, a OIT buscava a implementação de leis destinadas a melhorar as condições econômicas e sociais dos trabalhadores. Preocupada com a falta de proteção enfrentada pelos trabalhadores, decorrente do liberalismo do "laissez-faire, laissez-passer", a OIT advogava pela criação de uma legislação internacional voltada para a proteção dos direitos laborais. Esse esforço visava respeitar as particularidades e a soberania de cada Estado membro, enquanto promovia uma abordagem coletiva para garantir a justiça social no cenário global.

Complementa (Finkelstein; Lima, 2022, p. 07), com a seguinte reflexão: resultado do crescente reconhecimento da necessidade de proteger os trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi estabelecida em 1919, como parte da Parte XIII do Tratado

de Versalhes. Inspirada na doutrina social da Igreja, visava promover a implementação de leis destinadas a melhorar as condições econômicas e sociais dos trabalhadores, preocupando-se com sua vulnerabilidade decorrente do liberalismo do *laissez-faire, laissez-passer*. Defendia a necessidade de uma legislação internacional para proteger os trabalhadores, enquanto respeitava as particularidades e a soberania de cada Estado membro. A OIT é uma entidade jurídica de Direito Internacional Público, composta por Estados, com personalidade jurídica própria, e faz parte do sistema das Nações Unidas como uma agência especializada. Sua sede está localizada em Genebra, Suíça, e possui imunidade de jurisdição e execução, conforme estipulado pela Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas, assinada em Nova York em 21 de novembro de 1947.

Após uma análise aprofundada, a flagrante exploração na relação entre empregadores e empregados tornou inegável a urgência de estabelecer uma organização reguladora do Direito do Trabalho em âmbito internacional.

### 3.2 Dos princípios fomentados pela OIT

A concepção de princípio, conforme sugere a própria palavra, engloba a noção de um ponto inicial, um guia fundamental que nos orienta no começo, fornecendo um norte, um ponto de partida e uma orientação para as jornadas subsequentes. No âmbito jurídico, os princípios adquirem uma importância ainda mais significativa, desempenhando papéis multifacetados como fonte informativa, integradora e normativa, contribuindo de forma convergente para a estruturação e interpretação do ordenamento jurídico.

Segundo Borges (2010, p. 03) a palavra princípio vem do latim *principium* e tem significação variada, podendo dar a ideia de começo, início, origem, ponto de partida, ou, ainda, a ideia de verdade primeira, que serve de fundamento, de base para algo.

Os princípios nem sempre tiveram a importância que lhes é dada hoje, estes, foram ganhando destaque com o decorrer da história, com o passar do tempo. Um grande marco para essa virada de chave, o qual os princípios passaram a serem vistos com outro olhar, foi com a 2ª Guerra Mundial, devido às atrocidades ocorridas, as vidas ceifadas de maneira truculenta e sem motivação.

Neste período surge um princípio norteador que irradia norte para todos os outros que é a Dignidade da Pessoa Humana, princípio internacional, universal, transnacional, abarcando a todos, sendo um atributo inerente ao ser humano.

Borges (2010, p. 08) é categórico ao afirmar que uma considerável parcela dos estudiosos costumam apontar que os princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho estão delineados na Declaração da Filadélfia, datada de 10 de maio de 1944. Estritamente falando, esta declaração apresenta uma lista dos princípios que orientam a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal é a relevância desse documento que o artigo I de sua constituição expressa:

Art. I - A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes, passando a explicitar os seus (da OIT) quatro mais importantes princípios:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

O artigo acima, diz respeito à Declaração da Filadélfia, que foi aprovada durante a Conferência Internacional do Trabalho em 1944, reafirmando princípios fundamentais nas ações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). De modo que, será feita uma breve análise de cada um:

a) "O trabalho não é uma mercadoria": O princípio nos diz que as relações de trabalho não devem ser entendidas como mercadoria e tratadas como relações de mercado, mas sim como uma atividade digna do ser humano devendo ser protegida e respeitada, assim todos devem respeitar os direitos dos trabalhadores;

b) "A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso ininterrupto": Esse princípio fomenta o respeito à capacidade dos trabalhadores de se organizarem e expressarem suas opiniões, sendo essencial na garantia das condições de trabalho justas e dignas, buscando cada vez mais melhorias nas condições de trabalho;

c) "A penúria, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade geral": Aqui vemos a urgência no combate à pobreza e a todo o tipo de privação, o que interfere diretamente no bem estar social das pessoas;

d) "A luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com energia incansável, e por um esforço internacional contínuo e conjunto..."Este princípio emerge como incentivo a colaboração da união dos Estados, governos e da iniciativa privada em unir forças na busca da erradicação da pobreza e das privações, proporcionando uma igualdade material entre todos.

Após a análise deste capítulo, torna-se claro o compromisso da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a dignidade dos trabalhadores e sua busca pela justiça social. Essa preocupação orienta toda a comunidade internacional no esforço conjunto pela valorização e melhoria das condições de trabalho das pessoas.

#### **4. O direito do trabalho na Constituição Federal de 1988**

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, conhecida como a Constituição "cidadã", estabeleceu uma ampla gama de proteção através dos direitos fundamentais. Esses direitos estão tanto expressos quanto implícitos, sendo os expressos em sua maioria listados no Título II, intitulado "Dos Direitos e Garantias Fundamentais".

No que se refere aos direitos fundamentais dos trabalhadores, eles são delineados no Capítulo II do mencionado Título, denominado "Dos Direitos Sociais", compreendendo os artigos 6º a 11º. Sendo esses direitos sociais, econômicos e culturais. Embora pareça poucos artigos, o artigo 7º possui trinta e quatro incisos, todos possuindo extrema importância. Neste capítulo analisaremos alguns pontos em relação ao Direito do Trabalho no Brasil, para que no terceiro capítulo possamos adentrar especificamente nos princípios trabalhistas.

##### *4.1 Do direito ao trabalho, da análise do artigo 6º da Constituição Federal*

O artigo 6º da Constituição Federal consagra os direitos sociais, os quais implicam numa atuação afirmativa por parte do Estado, envolvendo tanto a criação quanto a proteção

desses direitos, com o objetivo de promover uma igualdade material e alcançar a justiça social.

Ao analisarmos o parágrafo acima, podemos compreender que tais direitos estão vinculados a uma conduta positiva por parte do Estado, sendo denominados de direitos de prestação. O referido artigo 6º, estipula os seguintes direitos sociais: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados, conforme disposto na Constituição.

A maioria desses direitos foi estabelecida pelo poder constituinte originário, durante a criação da Constituição, enquanto apenas três foram acrescentados pelo poder constituinte derivado, por meio de Emendas Constitucionais, a saber: moradia, alimentação e transporte, em ordem cronológica de implementação.

Destaca-se que o direito ao trabalho é reconhecido desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, sendo considerado um direito fundamental e, portanto, deve ser garantido e protegido pelo Estado. Além disso, o trabalho é um dos pilares fundamentais da República, conforme estabelecido no artigo 1º, inciso IV da CF/88, que enuncia os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil.

Portanto, é evidente que o trabalho desempenha um papel central em nossa sociedade, sendo essencial para a construção, desenvolvimento, oportunidades e demais condições para o bem estar social e do país.

#### 4.2 Da obrigação de efetivação dos direitos fundamentais sociais

Primeiramente cabe a nós, atentarmos para a eficácia dos direitos fundamentais. Para isso, vamos analisar a eficácia vertical, horizontal e chegaremos em um ponto que quero dar destaque sendo a eficácia diagonal das normas referente a direitos fundamentais.

##### 4.2.1 Da eficácia vertical dos direitos fundamentais

A eficácia vertical dos direitos fundamentais refere-se à dinâmica das relações entre o Estado e os indivíduos, na qual o Estado assume o papel primordial de criador, promotor,

protetor e garantidor desses direitos. Essa relação é caracterizada por uma direção de cima para baixo, na qual o Estado exerce sua autoridade e responsabilidade em assegurar os direitos fundamentais de cada pessoa.

Os direitos fundamentais estabelecem parâmetros e limites para a atuação do Estado, tanto em relação aos interesses individuais quanto aos coletivos. Um exemplo desse limite é encontrado no artigo 5º da Constituição, o qual restringe a intervenção estatal, proibindo a restrição da liberdade sem que tenha sido cometido um crime. Portanto, os direitos fundamentais atuam como uma espécie de baliza temporal que condiciona o olhar do Estado tanto para as necessidades individuais quanto para as coletivas.

Assim, enquanto os direitos fundamentais impõem esses limites à atuação estatal, eles também atribuem ao Estado a obrigação de implementar políticas e medidas que garantam o acesso aos direitos sociais e a proteção dos direitos difusos e coletivos. Essa interação entre a limitação da ação estatal e a promoção dos direitos é fundamental para assegurar a justiça e a dignidade de todos os cidadãos.

#### 4.2.2 *Da eficácia horizontal dos direitos fundamentais*

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais diz respeito às relações entre indivíduos, especialmente nas esferas privadas da sociedade. Nesse contexto, a dinâmica estabelecida é caracterizada pela horizontalidade, onde os direitos fundamentais são aplicáveis entre particulares, exigindo que estes também respeitem os direitos uns dos outros.

Por exemplo, o respeito à honra e à imagem das pessoas é uma obrigação que se estende não apenas ao Estado, mas também aos cidadãos em suas interações cotidianas. Se um indivíduo violar esses direitos fundamentais de outro, ele pode ser responsabilizado pelos danos causados, sejam eles de natureza material, moral ou à imagem.

Essa dimensão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais reconhece a importância de garantir a proteção dos direitos individuais não apenas contra a ação do Estado, mas também contra as violações perpetradas por outros membros da sociedade.

Assim, promove-se um ambiente de respeito mútuo e preservação da dignidade e dos direitos de todos os cidadãos,

#### 4.2.3 *Da eficácia diagonal dos direitos fundamentais*

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, surge uma preocupação significativa em relação aos grupos considerados hipossuficientes, ou seja, aqueles que são vulneráveis em certas relações jurídicas, tais como os trabalhadores e os consumidores. Diante desse contexto, ganha destaque o conceito de eficácia diagonal dos direitos fundamentais.

A eficácia diagonal dos direitos fundamentais reconhece que em determinadas relações jurídicas existe uma disparidade de poder entre as partes envolvidas. Nesse sentido, o lado que detém maior poder ou vantagem na relação tem a responsabilidade de respeitar, proteger e garantir os direitos fundamentais da parte vulnerável.

Por exemplo, no âmbito das relações de trabalho, o empregador, como o lado mais forte da relação, deve assegurar condições de trabalho dignas e respeitar os direitos trabalhistas dos empregados, entendendo que o trabalhador não é o objeto da relação trabalhista, mas sim a prestação de serviço que ele contratado, não explorando o trabalhador, mas sim, respeitando-o.

Essa abordagem reconhece a necessidade de equilibrar as relações jurídicas e proteger os interesses das partes mais vulneráveis, promovendo assim a justiça e a igualdade de oportunidades na sociedade. Portanto, a eficácia diagonal dos direitos fundamentais desempenha um papel crucial na busca por uma ordem jurídica mais justa e equitativa.

#### 4.3. *Da eficácia e aplicabilidade limitada das normas constitucionais*

Ao analisar a Constituição Federal de 1988, o renomado doutrinador José Afonso da Silva propôs uma classificação das normas constitucionais, destacando três categorias: normas de aplicabilidade imediata e eficácia plena, normas de aplicabilidade imediata e eficácia contida, e normas de aplicabilidade imediata e eficácia limitada.

No contexto deste estudo, nosso foco recai sobre as normas de aplicabilidade imediata e eficácia limitada. No entanto, para uma compreensão abrangente, é relevante brevemente

abordar as outras duas categorias. As normas de aplicabilidade imediata e eficácia plena, por exemplo, produzem seus efeitos de forma imediata, direta e integral. Um exemplo emblemático é o artigo 2º da Constituição Federal, que estabelece os Poderes da União de forma independente e harmônica entre si.

Por outro lado, as normas de aplicabilidade imediata e eficácia contida também têm efeito imediato, porém não integral. Embora sejam aplicáveis de forma direta e imediata, podem ser restringidas por lei infraconstitucional. Um exemplo é o artigo 5º, inciso XIII, que assegura a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que observadas as qualificações profissionais estabelecidas pela lei.

Nota-se que a Lei poderá restringir essa norma, uma vez que, é livre o trabalho, desde que observada as qualificações que a lei estabelecer, restringindo assim o conteúdo da norma, é o que acontece o com exame da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil).

Quando nos deparamos com as normas constitucionais de aplicabilidade imediata e de eficácia limitada, o próprio nome já sugere uma característica peculiar: sua eficácia é restrita e sua aplicabilidade é mediata, indireta e condicionada. Em outras palavras, essas normas dependem da promulgação de legislação infraconstitucional para que possam produzir plenamente seus efeitos.

Essas normas são comumente divididas em duas categorias: normas de eficácia limitada de princípio institutivo e normas de eficácia limitada de princípios programáticos. As normas de eficácia limitada de princípio institutivo requerem a criação de órgãos e institutos pelo legislador para sua efetiva implementação. Por outro lado, as normas de eficácia limitada de princípios programáticos referem-se aos princípios e objetivos delineados na Constituição, especialmente aqueles presentes no artigo 3º e em outros dispositivos que tratam de questões sociais.

Dessa forma, cabe ao Estado o dever de elaborar normas que viabilizem a concretização desses programas, visando estabelecer uma maior igualdade material entre os cidadãos, a fim de promover a justiça social.

#### 4.4. Do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil

Este tópico não se dedica a uma análise detalhada de cada item do artigo 7º da Constituição Federal, uma vez que isso demandaria uma leitura exaustiva. Em vez disso, o objetivo aqui é destacar a relevância dos direitos contemplados neste artigo, os quais visam incentivar e proteger o trabalhador, reconhecido como parte hipossuficiente na relação trabalhista, e promover uma reflexão no leitor, segue abaixo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;  
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;  
XXIV - aposentadoria;  
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;  
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;  
XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;  
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;  
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;  
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;  
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;  
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;  
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Constituição Federal de 1988).

Os direitos mencionados devem ser promovidos e salvaguardados por todos os membros da sociedade, incluindo o Estado, empregadores e a comunidade em geral. Isso garantirá que os trabalhadores desfrutem de uma boa qualidade de vida, que os empregadores mantenham seus ganhos para fortalecer a economia e promover o progresso do país e de seus cidadãos.

#### 4.5 Da Parceria Público Privado (PPP), o reflexo na sociedade e trabalhadores

Ao observar a eficácia dos direitos fundamentais em diversas dimensões - vertical (entre Estado e cidadão), horizontal (entre cidadãos) e diagonal (entre setores público e privado), tomando partido para os trabalhadores, objeto de estudo, reconhece-se a importância crucial de impulsionar melhorias nas condições sociais, especialmente no âmbito

do direito do trabalho e na busca por salários mais justos e dignos para os trabalhadores. Nesse contexto, uma parceria entre os setores público e privado seria um meio eficaz e promissor para alcançar esses objetivos de forma rápida e eficiente.

Ao unir esforços e recursos, tanto do setor público quanto do privado, podemos potencializar as iniciativas voltadas para a melhoria das condições de trabalho e a promoção de salários mais condizentes com a dignidade humana. Essa colaboração estratégica permite uma abordagem mais abrangente e integrada, visando não apenas atender às necessidades imediatas dos trabalhadores, mas também promover mudanças estruturais que garantam uma maior equidade e justiça no mercado de trabalho, de modo que todas as partes saíam ganhando.

A parceria público-privada oferece a oportunidade de desenvolver e implementar políticas e programas inovadores, que possam abordar os desafios complexos enfrentados pelos trabalhadores, tais como a precarização do trabalho, diminuição de impostos pagos pelos empregadores, a desigualdade salarial e a falta de proteção social. Ao compartilhar conhecimentos, experiências e recursos, os dois setores podem colaborar de forma sinérgica para criar soluções sustentáveis e de longo prazo.

Além disso, essa parceria pode facilitar o diálogo entre os diversos atores envolvidos - incluindo governos, empresas, sindicatos e sociedade civil, promovendo uma maior transparência, responsabilidade e participação no processo de formulação de políticas e na implementação de medidas concretas para melhorar as condições de trabalho e garantir salários justos e dignos para todos os trabalhadores.

Portanto, ao reconhecer o potencial transformador dessa colaboração entre os setores público e privado, podemos trabalhar em conjunto para promover mudanças significativas no cenário do direito do trabalho, assegurando melhores condições de trabalho e salários mais dignos para os trabalhadores, e contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e próspera para todos.

## 5. Dos princípios e a relação trabalhista

Neste capítulo, dedicaremos nossa atenção aos princípios fundamentais que regem o direito do trabalho. Esses princípios servem como pilares orientadores das relações entre empregadores e empregados, com o objetivo de prevenir e resolver possíveis abusos que possam ocorrer no exercício do poder por parte do empregador.

É interessante observar que o renomado jurista Humberto Ávila oferece uma distinção valiosa entre regras e princípios. Enquanto as regras são normas específicas que estabelecem comportamentos obrigatórios ou proibidos em situações precisas, os princípios possuem uma dimensão mais abrangente e flexível. Eles representam valores fundamentais que norteiam a interpretação e aplicação das normas jurídicas, oferecendo uma base ética e moral para o ordenamento jurídico. Nesse sentido, a grandeza dos princípios reside na sua capacidade de adaptabilidade e universalidade, proporcionando uma estrutura sólida para a construção de um sistema jurídico justo e equitativo no âmbito das relações trabalhistas.

As regras podem ser dissociadas dos princípios quanto ao modo como prescrevem o comportamento. Enquanto as regras são normas imediatamente descritivas, na medida em que estabelecem obrigações, permissões e proibições mediante a descrição da conduta a ser adotada, os princípios são normas imediatamente finalísticas, já que estabelecem um estado de coisas para cuja realização é necessária a adoção de determinados comportamentos. Os princípios são normas cuja qualidade frontal é, justamente, a determinação da realização de um fim juridicamente relevante, ao passo que características dianteira das regras é a previsão do comportamento. (ÁVILA, 2015, p. 95).

Segundo Boaventura e Santos apud Delgado (2013), os princípios constitucionais do Direito do Trabalho podem ser categorizados em três grupos: os princípios constitucionais do Trabalho, de natureza afirmativa; os princípios constitucionais gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho, destacando-se entre eles o princípio da proibição do retrocesso social; e por último, os princípios clássicos do Direito do Trabalho, que já existiam previamente, mas foram incorporados à Constituição.

Deste modo, estudaremos os princípios divididos nessas três facetas conforme apresentado acima, iniciando pelos princípios constitucionais do Trabalho.

### 5.1 *Do princípio da Valoração do Trabalho*

Este princípio encontra-se amplamente descrito na Constituição Federal, sendo um dos fundamentos e objetivos do nosso país. É possível observá-lo no Artigo 1º, Inciso IV, nos Artigos 3º, 6º e 7º, bem como no título da Ordem Social.

Afirma, (Boaventura e Santos. 2015, p. 8) apud (Delgado. 2013, p. 32), o texto descrito na Constituição, em relação à valorização do trabalho é delineada como princípio, fundamento, valor e direito social. Isso se justifica pelo fato de que o trabalho representa o principal, se não o único, caminho de inclusão social para a grande maioria da população brasileira. Essa inclusão não se limita apenas aos direitos políticos, mas também se estende como meio de garantir o acesso a uma vida digna.

O conteúdo deste princípio é de extraordinária relevância, enfatizando que o trabalho não deve ser meramente encarado como uma ferramenta para acumular capital, mas sim como um instrumento fundamental para garantir uma vida digna. Este é um pronunciamento inequívoco emitido pelo nosso legislador constituinte a todos os segmentos da sociedade, abrangendo desde as esferas do poder público até as entidades da iniciativa privada, e permeando toda a estrutura social.

#### 5.1.2 *Do princípio da Justiça Social*

Este princípio constitui um dos fundamentos e objetivos primordiais do nosso país, pois encontra-se tanto expresso quanto implícito em nossa Constituição Federal, com o propósito de efetivar uma igualdade material por meio da garantia dos direitos sociais.

No contexto trabalhista, percebe-se que o trabalho remunerado, que resulta em uma contraprestação justa, representa não apenas o meio mais eficaz, mas um dos mais relevantes para alcançar a justiça social. Portanto, a valorização do trabalho se revela como um aspecto crucial para promover a justiça social em nossa sociedade.

#### 5.1.3 *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*

Este princípio é um atributo inerente à condição humana, abrangendo tanto um aspecto positivo quanto negativo. No aspecto negativo, ele nos conduz ao dever de inviolabilidade do indivíduo pelo Estado, limitando assim, ações consideradas arbitrárias por parte do Estado e também por parte de indivíduos em relação às liberdades das pessoas. Esse aspecto negativo do princípio ressalta a importância de proteger os direitos fundamentais dos cidadãos contra qualquer forma de interferência indevida por parte das autoridades governamentais ou de outros membros da sociedade.

No que tange ao seu aspecto positivo, que é o foco de nossa atenção neste momento, este princípio impõe ao Estado a responsabilidade de assegurar o mínimo existencial das pessoas, através da garantia dos direitos fundamentais, de modo a proporcionar o necessário para que o indivíduo possa desfrutar de uma vida digna e minimamente satisfatória. Essa obrigação estatal se traduz na provisão de condições básicas e essenciais que atendam às necessidades fundamentais dos cidadãos, tais como alimentação, moradia, saúde, trabalho, educação e outras garantias socioeconômicas indispensáveis para a subsistência e o desenvolvimento humano.

## 5.2 *Dos princípios constitucionais gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho*

Neste tópico estudaremos princípios que embora não sejam oriundos do direito do trabalho, influenciam diretamente a aplicação neste ramo, devido ao seu alto teor de proteção a direitos fundamentais inerentes às pessoas, no contexto de são uma derivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

### 5.2.1 *Da vedação a discriminação*

O artigo 3º da Constituição Federal é uma pedra angular que delinea os propósitos fundamentais da República Federativa do Brasil. No inciso IV desse artigo, a Constituição explicitamente estabelece a promoção do bem de todos, sem distinção de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. Esta disposição constitucional reflete o compromisso do Estado brasileiro com a igualdade e a não discriminação, tanto no contexto social quanto no âmbito do emprego. É uma declaração inequívoca de que qualquer forma de discriminação entre indivíduos é inaceitável e proibida por lei. Assim, a Constituição

consagra não apenas a igualdade perante a lei, mas também a igualdade de oportunidades, reforçando a importância de políticas e práticas que promovam a diversidade e a inclusão em todos os aspectos da vida social e econômica.

É relevante observar que lidamos com direitos de primeira e segunda geração. Inicialmente, encontramos a igualdade formal, que estabelece que todos são iguais perante a lei. Em um segundo aspecto, ressalta-se a significância de garantir oportunidades para todos, visando fomentar a inclusão econômica e social de todos os indivíduos na sociedade. Esses direitos não apenas asseguram a equidade legal, mas também promovem um ambiente onde todos tenham a chance de prosperar e contribuir para o desenvolvimento coletivo.

Naturalmente, a discriminação mencionada anteriormente refere-se ao seu sentido negativo, visto que em certas circunstâncias pode ser necessária uma forma de discriminação no sentido positivo. Por exemplo, em concursos públicos, pode haver critérios limitadores com base nas exigências específicas do cargo, como idade para candidatos a posições de polícia.

### 5.2.2 *Da inviolabilidade do direito à vida*

O princípio da inviolabilidade do direito à vida é um dos pilares fundamentais do nosso ordenamento jurídico e também da comunidade internacional. Ele estabelece que a vida humana é sagrada e deve ser protegida e respeitada em todas as suas formas e em fases de desenvolvimento. Esse princípio protege a vida tanto em seu sentido físico, como também psicológico, contra violências diretas e também contra negligências, abusos, discriminação e qualquer outras formas de violação aos direitos humanos que possam colocar em risco a existência ou a qualidade de vida das pessoas.

A inviolabilidade do direito à vida é reconhecida e garantida em diversos documentos internacionais de direitos humanos, bem como nas constituições e legislações de muitos países. Além disso, o princípio da inviolabilidade do direito à vida está intrinsecamente ligado a outros direitos fundamentais, como o direito à saúde, à segurança, à liberdade e à igualdade.

Em resumo, o princípio da inviolabilidade do direito à vida é um dos alicerces da justiça e da dignidade humanas, e sua proteção e promoção são essenciais para o desenvolvimento de sociedades mais justas, pacíficas e inclusivas.

Segundo Boaventura e Santos (2015, p. 11), no âmbito do Direito do Trabalho, é importante destacar o inciso III do artigo 5º, que proíbe a prática de tratamento desumano e degradante. Sob essa perspectiva, entende-se como tratamento desumano não apenas as ações que violam o direito à integridade física e à saúde do trabalhador, conforme apontado por Delgado (2013, p. 159), mas também aquelas que causam sofrimento psicológico e emocional, como o assédio moral, a imposição de metas abusivas e desrespeitosas, o controle excessivo sobre aspectos pessoais e da vida privada do trabalhador, e outras práticas similares.

### 5.2.3. Da vedação ao retrocesso social

Este princípio é uma das principais características que permeiam os direitos fundamentais, onde se veda retirar ou diminuir direitos fundamentais conquistados pela sociedade, neste caso, direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

No âmbito do Direito do Trabalho, especialmente após a reforma trabalhista, surgiram questionamentos sobre direitos que foram suprimidos. É provável que o Supremo Tribunal Federal, como nossa mais alta instância jurídica, deliberará sobre a legalidade dessas supressões, uma vez que o princípio de que direitos conquistados não podem ser suprimidos é claro.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal desempenha um papel vital na interpretação e proteção dos direitos trabalhistas, garantindo que as mudanças legislativas não violem os princípios fundamentais consagrados na Constituição Federal.

Um exemplo concreto desse debate é a supressão das chamadas horas *in itinere*, que eram as horas de deslocamento entre a residência do trabalhador até o local de trabalho quando não havia transporte público regular disponível. Essa supressão levantou questões sobre o direito do trabalhador a uma jornada de trabalho justa e ao pagamento adequado pelo tempo de deslocamento necessário para o cumprimento de suas atividades laborais.

Assim, a decisão do Supremo Tribunal Federal sobre essas questões terá um impacto significativo não apenas no Direito do Trabalho, mas também na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores e na manutenção do equilíbrio entre os interesses do empregador e a proteção do trabalhador.

### 5.3 *Dos princípios constitucionais e próprios aplicados no direito do trabalho*

Neste tópico, o foco se dará naqueles princípios diretamente ligados à disciplina do Direito do Trabalho em análise. O propósito é evidenciar para o leitor o impacto desses princípios na dinâmica laboral, beneficiando tanto o empregado quanto o empregador ao facilitar a relação de trabalho.

#### 5.3.1. *Princípio da Proteção*

O princípio da Proteção surge como resposta às inúmeras violações e injustiças enfrentadas pelos trabalhadores ao longo da história, há uma necessidade premente de buscar mecanismos que garantam uma proteção ampla e efetiva para essa classe tão vulnerável. Ao longo dos séculos, os trabalhadores têm sido sistematicamente oprimidos, explorados e negligenciados, tornando essencial a adoção de medidas que assegurem seus direitos fundamentais e promovam condições dignas de trabalho. Assim, o princípio da Proteção se revela como um alicerce crucial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, onde os direitos laborais sejam respeitados e protegidos.

É fato que na relação contratual, a um lado hipossuficiente e outro considerado hipersuficiente, o primeiro é o empregado, já o segundo o empregador. Em frente a esta disparidade de forças, necessário se faz uma maior proteção para o primeiro.

Em decorrência deste princípio, é necessário tratar de três subprincípios importantíssimos para a relação trabalhista, que são o “*in dubio pro misero*”, da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

##### 5.3.1.1 *Princípio do “in dubio pro misero”*

O princípio do “*in dubio pro misero*”, reflete a sua nomenclatura, reforçando que na dúvida a proteção deve se dar ao elo mais vulnerável na relação laboral. Um exemplo

elucidativo é o julgado RR-1478-06.2013.5.09.0004, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, com relatoria do ministro Walmir Oliveira da Costa, que aborda o tema do aviso prévio proporcional. Diante da incerteza surgida com a Lei 12.506/2011, que instituiu o aviso prévio proporcional, uma questão relevante foi se o empregado também estaria sujeito a essa exigência. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) esclareceu tal dúvida com da seguinte forma:

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. LEI N.º 12.506/2011. OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR. 1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, com a entrada em vigor da Lei n.º 12.506/2011, o empregador não pode exigir do empregado o cumprimento do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, por se tratar de direito social exclusivo dos trabalhadores. 2. Nesse contexto, o recurso de embargos se afigura incabível, nos termos do art. 894, § 2º, da CLT, considerada a consonância do acórdão embargado com a jurisprudência do TST. Recurso de embargos de que não se conhece (E- RR-1478-06.2013.5.09.0004, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 02/08/2019).

Em consonância com o princípio discutido anteriormente, não se pode exigir do empregado a observância do aviso prévio proporcional estipulado no artigo 1º da Lei 12.506/2011. Este dispositivo legal determina que o empregador concede ao empregado um acréscimo de três dias no aviso prévio por ano de serviço prestado, limitado a no máximo 90 dias. Portanto, a obrigação de conceder o aviso prévio proporcional recai unicamente sobre o empregador, não sendo aplicável ao empregado.

No entanto, é importante ressaltar que, em decorrência da reforma trabalhista, ocorreu a supressão das chamadas horas "in itinere". Nessas situações, houve uma interpretação que prejudicou o empregador, levantando questionamentos sobre onde reside a proteção nesse contexto. É bastante provável que a Suprema Corte seja convocada para analisar essa questão e deliberar sobre a sua legalidade e os seus impactos, visando garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho.

Deve, contudo, pontuar a seguinte questão, o referido princípio aplica-se somente para situações relacionadas ao direito material, podemos verificar com clareza o julgado nº 0001659-36.214.5.03.0037 RO, do TRT 3:

EMENTA: ÔNUS DA PROVA. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA. O princípio *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero* não tem qualquer aplicação na seara do ônus da

prova, restringindo-se à interpretação e à formulação do direito material do trabalho. Quanto à questão probatória, existem presunções favoráveis ao trabalhador, que não decorrem, todavia, daquele princípio, mas, sim, da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, segundo a qual deve suportar o encargo aquele que possui melhores condições de produzir a prova. 3. 0001659-36.2014.5.03.0037. RO(01659-2014-037-03-00-7 RO). Órgão Julgador: Décima Primeira Turma. Relator: Luiz Antônio de Paula Lennaco.

É crucial ter cautela em relação a uma parcela específica da classe trabalhadora que, em virtude da reforma trabalhista implementada pela Lei 13.467/2017, foi categorizada como "autosuficiente". Tal designação, ao relativizar a proteção desses trabalhadores, demanda uma análise cuidadosa dos impactos dessa reforma em suas condições laborais e direitos, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 444, da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Com isso, aqueles trabalhadores que sejam portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, podem pactuar condições de trabalho, desde que não acarretem prejuízo ao empregado.

No entanto, é importante refletir sobre uma questão crucial: indivíduos nessas circunstâncias muitas vezes recebem salários elevados. Suponhamos, por exemplo, um Programa de Demissão Voluntária (PDV). Para essas pessoas, não seria ainda mais desafiador reintegrar-se ao mercado de trabalho posteriormente?

#### 5.3.1.2 *Princípio da norma mais favorável*

O princípio da norma mais favorável, essencial no direito do trabalho, estipula que, em conflito entre diversas normas ou fontes de direito, deve prevalecer aquela que beneficie mais o trabalhador. Sua finalidade é assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores,

priorizando sempre as condições mais vantajosas para eles, seja proveniente de leis, convenções coletivas, acordos individuais ou jurisprudência. Em resumo, diante de múltiplas normas aplicáveis a uma situação trabalhista, o princípio da norma mais favorável determina que a escolha deve ser feita em favor daquela que ofereça melhores condições para o trabalhador.

Com a reforma trabalhista, as teorias tradicionais que estabelecem princípios como conglobamento, acumulação e conglobamento mitigado parecem cair em desuso. Isso se deve, em parte, ao artigo 620 da CLT, que estipula que os acordos coletivos não podem contrariar a legislação trabalhista, mesmo que resultem em condições menos favoráveis para os trabalhadores. Essa mudança vai de encontro ao princípio da norma mais benéfica, que visa proteger os direitos dos trabalhadores, e também pode gerar distorções na concorrência entre empresas.

#### 5.3.1.3 *Princípio da Condição mais benéfica*

Interessante notar, que a condição mais benéfica intitula que às cláusulas que revoguem ou alterem qualquer vantagem do trabalhador adquirida anteriormente a alteração ou revogação, somente produziram efeitos aos trabalhadores contratados após alteração ou revogação.

É importante destacar que, quando existem dois regulamentos na empresa, o empregador tem a liberdade de escolher um deles, o que implica na renúncia do outro. Isso ocorre porque, mesmo que um regulamento posterior não apresente alguma vantagem específica em relação ao que está atualmente em vigor, pode oferecer outros benefícios que compensam para o trabalhador, segue a súmula nº 51 do TST:

Súmula nº 51 do TST • NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 • I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973) • II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999) Princípio da vedação ao retrocesso social.

Naturalmente, a opção por aderir a qualquer um desses regulamentos deve ocorrer de forma voluntária, livre de qualquer forma de coerção ou pressão que possa influenciar a vontade do empregado.

#### 5.4 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O artigo 468 da CLT estabelece que quaisquer alterações nos contratos de trabalho devem obedecer a dois requisitos essenciais. Primeiro, tais mudanças só podem ocorrer mediante mútuo consentimento entre as partes envolvidas. Essas alterações não podem acarretar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador, como detalhado na leitura do referido artigo

“Art. 468 da CLT: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Importante notar que a respeito das alterações estabelecidas pela reforma, deverá a suprema corte se manifestar a respeito de tais supressões, como já mencionado como um dos exemplos, as horas “in itineres”.

#### 5.4 Princípio da irredutibilidade salarial

O princípio da irredutibilidade salarial, presente no direito do trabalho, é essencial para proteger o trabalhador de possíveis perdas financeiras injustificadas, assegurando-lhe uma certa estabilidade econômica. Esse princípio estabelece que o salário de um trabalhador não pode ser reduzido sem o seu consentimento, impedindo que o empregador tome essa decisão unilateralmente, mesmo em momentos de crise econômica ou dificuldades financeiras da empresa.

Para Segundo Boaventura e Santos apud Delgado (2015), Com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e da intangibilidade salarial, a irredutibilidade salarial é considerada de natureza alimentar, garantindo a manutenção do valor do salário como contrapartida pelo trabalho realizado, sem sofrer reduções. Este princípio encontra-se expressamente estabelecido no inciso V do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. No

entanto, não é um direito absoluto, uma vez que o inciso XXVI do mesmo dispositivo legal possibilita a redução salarial por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Segue abaixo, o julgado do TRT 3º a respeito da irredutibilidade salarial:

INTERVALO INTRAJORNADA. VIOLAÇÃO. CONTRATAÇÃO ANTERIOR À ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/17. PAGAMENTO INTEGRAL DO PERÍODO CORRESPONDENTE COM ACRÉSCIMO DE NO MÍNIMO 50%. DIREITO ADQUIRIDO. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. REGIME JURÍDICO QUE SE APLICA DURANTE TODO O PACTO. De acordo com regulamentação vigente quando da contratação, na hipótese de supressão parcial ou total do intervalo intrajornada, o tempo equivalente à pausa deve ser quitado à feição de horas extras, ou seja, com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do cômputo da carga horária efetivamente laborada para fins de remuneração das horas excedentes da jornada regular, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT, da Súmula 27 deste Regional e da Súmula 437, I, do TST. Com efeito, a relação jurídica em pauta não se afigura cindível, o que obsta a aplicação imediata da nova regulamentação atribuída à matéria pela Lei 13.467/17, sob pena de se chancelar indiscriminada ofensa ao direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da CRFB) e aos princípios da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT) e da intangibilidade salarial (art. 7º, VI e X, da CRFB), postulados que devem ser interpretados de forma sistemática e harmônica sob a égide dos imperativos de proteção do trabalhador e vedação de retrocesso social (art. 7º, caput, da CRFB). Nesse prisma, a nova regulamentação objeto da Lei 13.467/17 apenas se aplica aos contratos celebrados após o início de sua vigência, não alcançando, portanto, o caso sob exame. Aplica-se analogicamente à hipótese o entendimento gravado na Súmula 191 do TST, no sentido de que alterações legais envidadas no curso do contrato não alcançam os empregados admitidos sob a égide da regulamentação anterior. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010141-91.2020.5.03.0156 (ROT); Disponibilização: 18/02/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1257; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcelo Lamego Pertence).

Considerando a relevância desse princípio, decorrente do padrão de vida estabelecido pelo salário do empregado e de seus compromissos, somente em circunstâncias excepcionais e mediante negociação coletiva, será autorizada a redução salarial, e de forma temporária. Essa medida visa preservar a segurança alimentar, jurídica e social do trabalhador, uma vez que este princípio é fundamental para garantir condições dignas de trabalho. Assim, ao permitir tal flexibilização, é assegurada uma proteção mais abrangente aos direitos trabalhistas, mantendo-se a sustentabilidade financeira e a estabilidade socioeconômica dos trabalhadores.

## 5.5 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade é um conceito fundamental no direito do trabalho que estabelece que a verdadeira natureza de uma relação de trabalho deve prevalecer sobre a forma que foi formalmente estabelecida pelas partes envolvidas. Isso significa que, mesmo que as partes tenham acordado por escrito um determinado tipo de relação jurídica, o que realmente acontece na prática deve ser considerado como determinante.

Essa primazia da realidade é essencial para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar abusos por parte dos empregadores. Por exemplo, mesmo que um contrato de trabalho seja celebrado como um contrato de prestação de serviços autônomos (ou seja, como se o trabalhador fosse um prestador de serviços independente), se na prática ele desempenha atividades sob subordinação e dependência do empregador, a relação deve ser reconhecida como de emprego, sujeita às leis trabalhistas e aos direitos correspondentes, segue um julgado exemplificando esta relação:

REMUNERAÇÃO - PRÊMIOS - NATUREZA CONTRAPRESTATIVA - PRODUTIVIDADE - PRIMADO DA REALIDADE SOBRE A FORMA. Conforme o disposto no art. 457, § 1º, da CLT, integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Lado outro, com relação aos prêmios, o §2º do art. 457 com redação dada pela Lei n. 13.467/2017 determina: "As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário". Os prêmios são normalmente pagos em razão do preenchimento de certas condições específicas, previamente fixadas, como alcançar determinada meta, ou não se verificarem faltas e atrasos injustificados, sem guardarem relação direta e imediata com a produtividade individual, tendo, portanto, requisitos mais genéricos, múltiplos ou abstratos que as comissões ou remunerações variáveis contraprestativas ordinariamente pagas pelo empregador. No caso em apreço, concluiu-se que havia o pagamento individualizado aos empregados de valores para cada faixa de produção alcançada pelo trabalhador, o que denota que a parcela em comento traz, intrinsecamente, a noção de contraprestatividade singular (metas individuais), sendo, portanto, simples comissão calculada a partir de critérios previamente estipulados de produção, por faixas ou estratos. Assim, considerado o primado da realidade sobre a forma, estamos, pois, diante de autêntica remuneração, nos termos do que disciplina o art. 457, § 1º, da CLT, pelo que é devida a integração da parcela ao salário da parte demandante, como decidido na origem. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010192-77.2023.5.03.0098 (ROT); Disponibilização: 01/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1766; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Cristina Diniz Caixeta).

Nota-se que, no caso em comento, os valores pagos eram na verdade comissões pagas por alcance de metas, incidindo assim, a primazia da realidade sob a forma.

### 5.6 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego é essencial no direito do trabalho, uma vez que visa garantir a estabilidade e segurança ao trabalhador. Iniciada a relação de trabalho deve ser mantida, isto é, a continuidade é a regra, os contratos por prazo determinado, experiência são exceções. Tanto é, que este princípio reconhece a importância da estabilidade no emprego para os trabalhadores, proporcionando-lhes uma base financeira consistente e permitindo o desenvolvimento de uma carreira profissional.

A importância deste princípio é tão significativa que o ônus da prova do término do contrato de trabalho recai sobre o empregador, conforme estabelecido na Súmula 212 do TST, como demonstrado pelo julgado a seguir:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Súmula 212 do TST). No caso, a reclamada se desincumbiu do seu ônus de prova, pois o reclamante afirmou que deixou o emprego para se mudar de cidade, em razão de questão relacionada à sua vida pessoal. Sentença mantida. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010698-25.2022.5.03.0151 (AIRO); Disponibilização: 19/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2772; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Des.Antonio Gomes de Vasconcelos).

Segundo Boaventura e Santos (2015), ao estabelecer como norma geral o contrato de trabalho por tempo indeterminado e a imposição de indenização compensatória nos casos de dispensa arbitrária e sem justa causa (conforme previsto nos artigos 7º, I e XXI da CF/1988), a Constituição Federal de 1988 buscou conferir ao princípio em questão um status constitucional.

No âmbito do princípio da continuidade da relação de emprego, a rescisão do contrato de trabalho geralmente só é admissível em situações específicas e mediante o cumprimento de determinadas formalidades legais. Estas incluem casos como demissão por justa causa, término do contrato por prazo determinado ou rescisão por mútuo acordo entre as partes.

Adicionalmente, nos sistemas jurídicos de muitos países, quando ocorre a dispensa sem justa causa, são estabelecidos direitos e indenizações para o trabalhador demitido, tais como aviso prévio, verbas rescisórias e, em algumas circunstâncias, acesso ao seguro-desemprego.

### 5.7 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

As normas que regem o direito do trabalho são de caráter imperativo, o que significa que se sobrepõem à vontade das partes envolvidas em um contrato de trabalho. Isso se deve ao fato de que essas normas estabelecem direitos considerados indisponíveis, ou seja, que não podem ser objeto de renúncia pelas partes envolvidas.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é refletido no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece que os direitos previstos nas normas imperativas não podem ser renunciados pelos trabalhadores, independentemente de qualquer acordo ou convenção entre as partes.

Essa proteção legal tem como objetivo assegurar que os trabalhadores não sejam privados de seus direitos fundamentais estabelecidos na legislação trabalhista, mesmo que concordem voluntariamente em renunciá-los. Assim, mesmo que haja um acordo entre empregador e empregado para renunciar a certos direitos, esses acordos serão considerados inválidos na medida em que contrariem as normas imperativas do direito do trabalho.

### Considerações finais

Conclui-se que, o embate entre capital e trabalho é uma realidade que perdura ao longo do tempo, intensificando-se desde as Revoluções Liberais do século XVIII e alcançando seu ápice durante a Revolução Industrial entre os séculos XVIII e XIX. Nesse contexto, é evidente que os direitos fundamentais dos trabalhadores não eram garantidos, tanto é, que as mulheres, crianças e idosos eram submetidos a regimes e jornadas exaustivas que resultavam em doenças psicológicas e físicas, e até a morte de muitos trabalhadores.

As lutas dos trabalhadores foram necessárias para alcançar avanços significativos, inclusive despertando até a atenção da Igreja Católica, como evidenciado na encíclica "Rerum Novarum" do Papa Leão XIII, que buscava promover maior igualdade material e justiça social.

No mundo contemporâneo, marcado pela globalização e progresso, observa-se uma tendência à perda de empatia e compreensão mútua. Diante desse cenário, torna-se ainda mais crucial a intensificação das leis trabalhistas e o respeito aos princípios fundamentais. Entretanto, podemos verificar que a reforma trabalhista de 2019 (Lei 13.467) trouxe alterações a direitos sensíveis dos trabalhadores, como a supressão das "horas in itinere", evidenciando a seriedade deste tema colocado em questão.

É importante ressaltar que os Direitos Fundamentais possuem uma característica extremamente essencial, qual seja, a vedação ao retrocesso, significando que, uma vez conquistado, um direito fundamental não pode ser retirado, esta característica também é conhecida como "efeito Cliquet". Posto isto, levanta-se algumas reflexões: estamos progredindo em tecnologia e regredindo como sociedade? Para qual direção estamos seguindo? Os detentores do poder tanto na esfera pública e privada, estão cuidando de seus subordinados, podemos continuar utilizando a expressão "colaboradores", ou isso é só um meio de disfarçar a repressão e exploração?

A concentração significativa da riqueza em uma pequena parte da população e a possível regressão moral em contraste com o avanço tecnológico são questões que merecem ser examinadas e discutidas imediatamente, haja vista que da forma como está, não dá para continuar.

Nesse sentido, torna-se imperativo realizar uma análise crítica por parte dos governos e da sociedade acerca da trajetória que estamos seguindo e questionar se é moralmente justificável que uma parcela mínima detenha uma quantidade desproporcional de riqueza, enquanto a maioria da população enfrenta uma pressão constante, especialmente no âmbito financeiro. É essencial refletir sobre a equidade e a distribuição de recursos em nossa sociedade.

Uma abordagem ponderada, envolvendo uma parceria entre setores público e privado, pode ser adotada para buscar um equilíbrio que promova um mundo mais justo e

igualitário para todos. Essa parceria pode ser instrumental na implementação de políticas e iniciativas que visem reduzir as disparidades socioeconômicas, fornecendo oportunidades equitativas de desenvolvimento e acesso a recursos essenciais para todos os membros da comunidade.

Por fim, destaca-se a importância dos princípios trabalhistas, os quais, embora ainda possam ser considerados insuficientes em muitos aspectos, proporcionam uma certa segurança ao trabalhador. Essa segurança é fundamental para que o trabalhador possa desempenhar suas funções sem o constante temor pelo futuro, permitindo-lhe concentrar-se em seu trabalho de forma mais produtiva e construtiva.

## Referências

LEITÃO, Augusto Rogério. A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos **Laboreal** [Online], Volume 12 Nº1 | 2016, posto online no dia 01 julho 2016, consultado o 24 abril 2024. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/3402>; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.3402>

BORGES. R. L. M. O conceito de princípio: uma questão de critério. Vol. 7, n. 7, (jan./jun. 2010), p. 247-269. [revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/](http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/)

ERVOLINO, Ivan. **A influência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na definição dos padrões normativos no Brasil**. 2011. 62 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Organização Internacional do Trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Internacional. Cláudio Finkelstein, Clarisse Laupman Ferraz Lima (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/500/edicao-1/organizacao-internacional-do-trabalho>

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

LEÃO XIII. **Carta Encíclica Rerum Novarum**. A todos os nossos veneráveis irmãos, os Patriarcas, Primazes, Arcebispos e Bispos do orbe Católico, em graça e comunhão com a Sé Apostólica sobre a condição dos operários. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 30/04/2024.

LENNACO. L. A. P. Órgão Julgador: Décima Primeira Turma. Relator: Luiz Antônio de Paula Lennaco. **0001659-36.2014.5.03.0037. RO(01659-2014-037-03-00-7 RO)**. Juiz de Fora - Minas Gerais. Publicação: 03/05/2019. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em: 06 de mai. de 2024

Súmula nº 51 do TST. **Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento.** ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html). Acesso em: 06/05/2024.

TRT da 3.ª Região; PJe: **0010192-77.2023.5.03.0098 (ROT)**; Disponibilização: 01/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1766; Órgão Julgador: Sexta Turma. Relator(a)/Redator(a) Maria Cristina Diniz Caixeta. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em 03 de mai. 2024.

TRT da 3.ª Região; PJe: **0010698-25.2022.5.03.0151 (AIRO)**; Disponibilização: 19/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2772; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Des. Antonio Gomes de Vasconcelos. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=4>. Acesso em 03 de mai. 2024.

TRT da 3.ª Região; PJe: **0010141-91.2020.5.03.0156 (ROT)**; Disponibilização: 18/02/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1257; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcelo Lamego Pertence. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=9>. Acesso em 03 de mai. 2024.

### Fluxo editorial/Editorial flow

Recebido em 25.04.2025

Aprovado em 20.06.2025

Publicado em 24.06.2025

Contribuição de Autores/Contributor Role Taxonomy [CRediT](#)  
O artigo é de autoria compartilhada em todas as etapas por todos os autores(as)



Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília

Research Organization Registry

<https://ror.org/05t0gvw18>

A Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania / *Law Review - Labor, Society and Citizenship* (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de

Budapeste (BOAI), do Comitê de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

A revista possui QUALIS/CAPES B3 (2017-2020) nas áreas de Direito, Filosofia e Interdisciplinar e seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na Rede LOCKSS Cariniana / LOCKSS Program at Stanford Libraries e nos demais indexadores/diretórios: ABEC / CAPES Qualis / Cariniana / Crossref / CrossrefDOI / Crossref Similarity Check / Diadorim / ERIHPLUS / Google Scholar / Latindex / LatinREV / LivRe / Miguilim / Oasisbr / OpenAlex / ROAD / RVBI

### Editores-Chefes

*Prof. Dra. Any Ávila Assunção*  [ORCID](#) Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro*  [ORCID](#).  
Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

### Editor Associado Nacional

*Prof. Dr. Phillipe Cupertino Salloum e Silva*  [ORCID](#) Universidade Federal de Jataí, Programa de Pós-Graduação Mestrado Acadêmico em Direito/PPGD-UFJ, Jataí/Goiás, Brasil.

### Conselho Editorial

*Prof. Dra. Ada Ávila Assunção*  [ORCID](#). Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.

*Prof. Dr. Alexandre de Souza Agra Belmonte*  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB. Tribunal Superior do Trabalho/ TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza*  [ORCID](#). Universidade do Estado do Amazonas/UEA, Manaus/Amazonas, Brasil.

*Prof. Dr. Alex Sandro Calheiros de Moura*  [ORCID](#). Universidade de Brasília/UnB, Brasília, Brasil.

*Prof. Dr. Alysson Leandro Barbate Mascaro*  [ORCID](#). Universidade de São Paulo/USP, São Paulo/São Paulo, Brasil.

*Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho*  [ORCID](#). Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy*  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Augusto César Leite de Carvalho*  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Diogo Palau Flores dos Santos.*  [ORCID](#). Escola da Advocacia Geral da União/AGU, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Douglas Alencar Rodrigues*  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Márcio Evangelista Ferreira da Silva*  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios/JDFT, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Paulo José Leite de Farias*  [ORCID](#) Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Ulisses Borges de Resende*  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Newton de Oliveira Lima*  ORCID. Universidade Federal da Paraíba/UFPB, João Pessoa/Paraíba, Brasil.

*Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho*  ORCID. Universidade Federal da Bahia/UFBA, Salvador/Bahia, Brasil.

*Prof. Dr. Rodrigo Duarte Fernando dos Passos*  ORCID. Universidade Estadual Paulista/UNESP, Marília/São Paulo, Brasil.

*Prof. Dr. Siddharta Legale*  ORCID. Universidade Federal do Rio de Janeiro/UFRJ, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

*Prof. Dr. Sílvio Rosa Filho*  ORCID. Universidade Federal de São Paulo/UNIFESP, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

*Prof. Dr. Tiago Resende Botelho*  ORCID. Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD, Dourados/Mato Grosso do Sul, Brasil.

*Profa. Dra. Yara Maria Pereira Gurgel*  ORCID. Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN, Natal/Rio Grande do Norte, Brasil.

#### Conselho Consultivo Internacional

*Fabio Petrucci*  , Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

*Federico Losurdo*  ORCID, L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo  
Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

*Guilherme Dray*  ORCID, Universidade Nacional de Lisboa.

*Joaquín Perez Rey*  ORCID, Universidad de Castilla la Mancha.

#### Corpo de Pareceristas (2024-atual)

*Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho*  ORCID. Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Cássius Guimarães Chai*  ORCID. Escola Superior do Ministério Público do Maranhão - ESMPMA, São Luís/Maranhão, Brasil.

*Prof. Dr. Eduardo Xavier Lemos*  ORCID. Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Fernando Nascimento dos Santos*  ORCID. Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

*Prof. Dr. Guilherme Camargo Massau*  ORCID. Universidade Federal de Pelotas - UFPEL, Pelotas/Rio Grande do Sul, Brasil.

*Dr. Guilherme Machado Siqueira*  ORCID. GCrim/Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

*Prof. Dr. Lucas Barreto Dias*  ORCID. Universidade Estadual do Ceará/UEC, Ceará/Fortaleza, Brasil.

*Profa. Dra. Núbia Regina Moreira*  ORCID. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia/UESB, Jequié/Bahia, Brasil.

*Prof. Dr. Wagner Teles de Oliveira*  ORCID, Universidade Estadual de Feira de Santana, Bahia, Brasil.

#### Apoio Técnico

Setor de TI do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília

## Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania

*Law Review - Labor, Society and Citizenship*

Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília

Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios

Setor de Grandes Áreas Sul, Quadra 613/614, Via L2 - Asa Sul  
70830-404 Brasília - Distrito Federal, Brasil.

 [Research Organization Registry](#)

E-mail: [revistadireito@iesb.br](mailto:revistadireito@iesb.br)

e-ISSN: 2448-2358

  
Instagram: [@revdireito](#)

## Qualis CAPES B3

A Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania é licenciada sob uma [Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License \(CC BY-NC-ND 4.0\)](#). Está presente e preservada nos seguintes indexadores/diretórios:

### Nacionais



REDE VIRTUAL DE  
BIBLIOTECAS



### Internacionais



PRESERVED WITH



DIRECTORY  
OF OPEN ACCESS  
SCHOLARLY  
RESOURCES

