**A FRAGILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COM O ADVENTO DA LEI 13.467/2017.[[1]](#footnote-1)**

Kleber Martins Corrêia[[2]](#footnote-2)

Maysa Natália Pereira Dutra[[3]](#footnote-3)

Mayco Murilo Pinheiro[[4]](#footnote-4)

**RESUMO**

As greves, revoltas e manifestações marcaram o surgimento do direito do trabalho, onde os trabalhadores se reuniram contra a exploração da mão de obra humana que foi bastante explorada desde a época da escravatura à época da Revolução Industrial. As constantes manifestações lhes garantiram preceitos fundamentais com o advento da CF/1988, onde floresceu o mínimo de dignidade as classes trabalhistas, como a CLT e as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho; lutaram por um direito vivo e em constante aperfeiçoamento no sistema idealizado pela Constituição e cujo pilar é o Princípio da Proteção ao hipossuficiente econômico, ou seja, ao trabalhador, que com o advento da Lei 13.467/2017 são ameaçados a sofrer restrições dos direitos Constitucionais que lhes foram assegurados ao longo de anos de luta.

**Palavras-chave:** Princípio da Proteção. Garantias Constitucionais. Trabalhador hipossuficiente.

1. **INTRODUÇÃO**

O Brasil passa por uma forte crise econômica e política, em que a reforma trabalhista surge na agenda nacional como parte das medidas liberalizantes e alicerçadas em um conjunto de reformas que surgem no anseio de garantir à sociedade um ambiente institucional para o capital produtivo, além de prometer um estado garantidor de melhorias nas condições de trabalho.

Nesse ambiente de reformas surgem vários debates a cerca da aplicação das novas normas, sobretudo da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que traz consigo algumas inovações a cerca da aplicação da Lei trabalhista, bem como flexibiliza algumas normas e princípios.

Um dos princípios que se encontra em constante debate é o Princípio da Proteção, considerado o princípio protetor do Direito do Trabalho; acredita-se que as mudanças trazidas pela reforma estão indo em confronto ao mencionado princípio, e por este ser basilar ao direito do trabalho sua fragilização traz bastante risco aos direitos já assegurados aos trabalhadores.

A fragilização do princípio causa alvoroço, pois ele garantiu ao longo dos anos a aplicação de inúmeros direitos aos trabalhadores, onde ao ser garantido ao empregado ajudou a construir uma visão de que o empregado e o empregador deveriam possuir uma igualdade, que seria dado aos mesmos com a aplicação do principio da igualdade e da proteção, fazendo com que o direito do trabalho se apresentasse com um valor social fundamental, tendo como norte a preservação da dignidade do trabalhador, uma vez que este é o hipossuficiente das relações trabalhistas, é o representante legítimo de um dos valores primordiais e fundamentais da dinâmica social moderna, que é o trabalho.

Ainda em relação às mudanças trazidas pela dita Reforma Trabalhista, há quem discuta o tema conservando a ideia de que a Reforma não trará segurança jurídica nas relações de trabalho, por conter alterações que buscam descontruir com tudo que já fora conquistado pelos trabalhadores, a exemplo disso podemos citar a previsão de formas de contratação precárias e atípicas como a terceirização e o contrato intermitente, a negociação da dispensa, a flexibilização da jornada de trabalho e as alterações das normas de saúde e segurança do trabalho; Sergio Pinto Martins, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de SP explica que estas novas regulamentações acarretará em formulações jurisprudências que deverá ocorrer por ter sido alterada a forma como o trabalhador é visto.

O anseio pela inafastabilidade do princípio da proteção surge com a ideia de proteger o trabalhador, de se ter um protecionismo necessário, apaziguador de relações, onde se espera uma aplicação igualitária das normas não deixando o trabalhador em desvantagem econômica e nem social, assim permitindo que com igualdade de condições se faça justiça.

**2 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E A INSEGURANÇA JURÍDICA ADVINDA DA PROMULGAÇÃO DA LEI 13.467/2017**

A Lei 13.467/2017 (ReformaTrabalhista) mostra-se descompromissada com a classe trabalhadora brasileira, com o pretexto de “modernizar” as relações entre capital e trabalho e de aumentar a oferta de empregos. Pura falácia, pois mostra-se uma tentativa de demolição de direitos consolidados pela CLT, edificado sob princípios universalmente aceitos, dentre os quais se destacam o da Primazia da Realidade e o Principio da Proteção, os quais foram solenemente ignorados pelos que se autoproclamam defensores do desenvolvimento e do progresso, mas se esquecem de que sem a preservação de direitos fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana, qualquer evolução econômica será ilusória e efêmera.

A reforma poderia surgir como um marco de garantias ao direito trabalhista Individual e Coletivo, contudo ameaça garantias consolidadas pela CLT, pela Constituição Federal, bem como os dizeres da Organização das Nações Unidas, que garante aos indivíduos a promoção e o crescimento econômico e sustentável através de um trabalho produtivo e descente a todos.

A importância da inafastabilidade do Princípio da Proteção se dar por este estruturar o Direito do Trabalho, reconhecendo o trabalhador como parte hipossuficiente na relação de emprego, onde o trabalhador merece proteção jurídica devido à desigualdade econômica verificada entre ele e seu empregador.

O Princípio da Proteção segundo lições do renomado Godinho Delgado:

Estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção a parte hipossuficiente na relação empregatícia- o obreito-, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2014, p. 196).

Ressalta-se que o Princípio da Proteção desdobrasse em outros três quais são: A aplicação da norma mais favorável, In dubio pro misero, e por último a Aplicação da norma mais benéfica; como se pode observar o direito do trabalho busca com estes princípios reequilibrar a desigualdade a partir da proteção estatal.

O que se torna preocupante com o advento da Reforma Trabalhista é o direcionamento de uma série de regras que oferecem maiores benefícios à parte que possui maior poder econômico e social: o empregador! Demonstrativo disto ocorre ao se afastar a aplicação do Principio da Irrenunciabilidade, que prega que o trabalhador não pode renunciar aos direitos a ele assegurados pela Legislação Trabalhista, agora com a reforma prevalecerá o negociado sob o legislado, contudo tal disposição apesar de afastar o predisposto pela CLT em tese diz-se não conflitar com a Constituição Federal.

Algo preocupante que causa insegurança ao trabalhador é a prevalência do acordo coletivo sobre a Convenção Coletiva, que abala a matriz principiológica da Norma mais favorável, pois restringe os benefícios dos trabalhadores, piorando assim sua vida econômica, precarizando a vida financeira de toda sua prole.

Mauricio Godinho Delgado destaca que

O princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (principio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).(DELGADO, 2014, p. 197).

Com a precarização deste princípio as empresas lucram ainda mais por reduzir os direitos dos seus empregados, passando a aumentar sua lucratividade, produzindo acesso desequilibrado ao mercado, caso que ocorrerá com as terceirizações.

Um dos temas de debate da lei 13.467/2017 é a prevalência do negociado pelo legislado, tema este discutido por conta da previsão do artigo [7º](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641213/artigo-7-da-constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-de-1988) da [Constituição Federal](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/155571402/constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988) que visa a aplicação daquilo que for mais favorável para o trabalhador; tal acepção desconstrói o direito do trabalho, entendimento este da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), onde diz que a mudança trazida pela reforma trabalhista desencadeia um retrocesso relacionado às garantias sociais, bem como a desregulamentação da legislação trabalhista e a responsabilidade social das empresas.

As críticas da prevalência do negociado pelo legislado surge com a observância do contexto histórico do trabalhador onde, só através de reivindicações, em formas de protestos e greves que o empregado conseguiu ser reconhecido como indivíduo detentor de direitos, pois em tempo não muito remoto a relação de trabalho que existia entre o empregado e o empregador se caracterizava pela disparidade inquestionável, estando o trabalhador em condição de total sujeição e subordinação ao seu empregador, aceitando condições mínimas de trabalho em troca de um salário, tendo

que trabalhar em locais insalubres, jornadas de trabalhos quase ininterruptas e serviços desgastantes, por conta disto a aplicação da norma que prevê a prevalência do negociado pelo legislado se torna temerosa, pois faz-nos recordar deste triste cenário do trabalhador brasileiro.

A prevalência da lei 13.467/2017 fragiliza o princípio da proteção por descontruir boa parte dos direitos reservados a classe trabalhadora, confrontando sobretudo o princípio da dignidade da pessoa humana, que só foi reconhecido gradativamente ao longo dos anos, impulsionado por manifestações sociais protagonizadas por aglomerados de operários, responsáveis por incutir nos seus representantes a necessidade de revisão das legislações trabalhistas, em especial, atinentes à proteção do trabalhador, parte hipossuficiente na relação de emprego.

**3 A OMISSÃO DA LEI 13.467/17 FACE AOS ACORDOS E RELAÇÕES JURÍDICAS TRABALHISTAS EXISTENTES ANTES DE SEUS EFEITOS.**

 É inegável, conforme já fora abordado, que a lei 13.467/17 trouxe diversas alterações no que concernem as relações jurídicas e acordos de trabalho já existentes. Nesse contexto, é necessário que enfrentemos a questão da segurança jurídica que deve permear esses acordos coletivos já existentes antes da entrada em vigor da referida lei.

 Em relação aos acordos coletivos de trabalho pactuados antes da entrada em vigor da lei 13.467/17, é importantes frisar que não se pode fazer qualquer alteração em face da lei nova, sob pena de infligirmos o que dispõe a constituição em seu artigo 5° qual seja o direito adquirido e o “ato jurídico perfeito/’. Nesse sentido, qualquer disposição que pormenorize direito adquirido não deverá ser aplicada em tal acordo firmado.Ademais, seguem vigentes disposições na CLT que vedam mudanças unilaterais nos contratos de trabalho, bem como fixam limites quanto a possíveis restrições de princípios fundamentais.

 Assim, a CLT em seu artigo 368, não revogado pela Lei n. 13.467/2017, dispõe que “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” devendo prevalecer a condição mais benéfica ao trabalhador.

 O § 3º do artigo 8º da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, por sua vez, passa a determinar que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no artigo 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

 Por fim, este capitulo abordará a vedação de aplicação da lei nova em face de acordos coletivos, relações jurídicas e contratos de trabalho já existentes quando tal lei for maléfica aos interesses do trabalhador. Assim, por exemplo, contratos de trabalho já existentes, no caso de parcelamento de férias e limite Maximo de horas de trabalho deverão ter anuência do trabalhador para validação.

**4 RESTRIÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRABALHO DECORRENTE DA LEI 13.467/17.**

 No que tange ao entendimento dos tribunais superiores do trabalho nas relações trabalhistas e acordos coletivos, a nova lei vedou sua inferência por via de edição de sumulas. Ou seja, com a entrada em vigor da referida lei fica vedado ao poder judiciário criar ou suprimir direitos previstos em lei bem como moderar obrigações decorrentes de acordos decorrentes da previsão legal.

 Nesse sentido, o artigo 8° da lei 13.467 combinado ao artigo 5° da constituição Federal predizem o chamado principio da legalidade, o qual insculpe que ninguém será obrigado a fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Mas acontece que , antes de tudo, é necessário que se considere que a aplicação do direito deve ser ponderada e proporcional. Assim, nos dizeres de Gustavo Felipe Barbosa, “ Direito não é sinônimo de lei, a ela não se reduzindo, por englobar as vertentes social, axiológica e normativa”. Posto isso, a aplicação do Direito deve ser contextualizada e acoplada ao caso concreto.

 Por tanto, é necessário que o aplicador do Direito não se prenda apenas ao texto normativo, devendo tal aplicação pautar-se nos princípios norteadores daquele campo jurisdicional ,nos costumes e nas vertentes sociais ali incididas . O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, portanto, não afasta a possibilidade de invalidação do acordo ou convenção coletiva pela Justiça do Trabalho, quando desrespeitados os seus requisitos formais e materiais de validade.

 Em suma, é importante lembrar que a jurisprudência passou a ter interpretação obrigatória e força eminentemente vinculante em diversas situações, como se observa nos arts. 489, § 1º, inciso VI, e 927 do CPC de 2015, o que confirma a sua relevância cada vez maior na atualidade, como fonte do Direito não apenas subsidiária, inclusive na esfera trabalhista (artigo 769 da CLT e artigo 15 do CPC de 2015).

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

**REFERÊNCIAS**

LEI 13.467/2017.**Reforma Trabalhista.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm%3E.%20Acesso) em: 01 de out. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 13 ed. – São Paulo: Ltr, 2014.

CESAR, João Batista Martins. OLIVA, José Roberto Dantas. **“Reforma” ou demolição trabalhista?.** Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/files/Artigo---Reforma-ou-demolicao-trabalhista---Joo-Batista-Martins-Cesar--e-Jos-Roberto-Dantas-Oliva.pdf>>. Acesso em: 01 de out. 2017.

# FREITAS, Vagner. É a barbárie: desmonte da CLT acaba com proteção ao trabalhador. Disponível em: < <https://cut.org.br/noticias/e-a-barbarie-desmonte-da-clt-acaba-com-protecao-ao-trabalhador-75ba/>>. Acesso em 11 de nov de 2017.

OLIVEIRA, Rafael Rodrigues Valença de. O principio da proteção no direito trabalhista brasileiro. Disponível em: < [http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-principio-da-protecao-no-direito-trabalhista-brasileiro,589270.html](http://www.conteudojuridico.com.br/artigo%2Co-principio-da-protecao-no-direito-trabalhista-brasileiro%2C589270.html)>. Acesso em: 11 de nov de 2017.

# SILVA, Fernando Teixeira da. “Reforma trabalhista afeta os princípios de solidariedade, de direitos e de justiça social.” COSTA, Fernando M. Costa. Jornal da UNICAMP. Disponível em<<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/09/19/reforma-trabalhista-afeta-os-principios-de-solidariedade-de-direitos-e-de>. Acesso em: 01 de out. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Introdução ao estudo do direito: teoria geral do direito**. 5. ed. São Paulo: Método, 2017

#### Reforma trabalhista inverte princípios e finalidades do Direito do Trabalho, afirma Anamatra. Disponivel em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25208-reforma-trabalhista-inverte-principios-e-finalidades-do-direito-do-trabalho-afirma-anamatra>. Acesso em: 11 de nov de 2017.

1. Paper apresentado à Disciplina de Direito Individual do Trabalho, da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco-UNDB. [↑](#footnote-ref-1)
2. Aluno do 6º período da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco-UNDB [↑](#footnote-ref-2)
3. Aluna do 6º período da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco-UNDB [↑](#footnote-ref-3)
4. Professor, orientador. [↑](#footnote-ref-4)