

REFORMA TRABALHISTA: CONSEQUÊNCIAS E VÍNCULOS COM A PRINCIPIOLOGIA JURÍDICA ESPECÍFICA DA DISCIPLINA

MARTINELLI, Jasminie Serrano¹
DIB, Gabriel d'Arce Pinheiro²

Resumo

O presente artigo tem como escopo apresentar as mudanças mais profundas causadas pela Reforma Trabalhista em seus princípios específicos, haja vista a iminente reforma textual ocasionada pelas mudanças econômicas no cenário brasileiro. Utilizou-se do método indutivo-dedutivo para encontrar dados em doutrinas, códigos e sites para comparar e prever um resultado prático jurídico para o âmbito trabalhista atual. Tornou-se evidente desde a proposição do tema à sua conclusão que muito mais que modificações textuais houve modificações de ordem prática e imediatas, mitigando os princípios norteadores do Direito do Trabalho os quais orientam a aplicação das normas da matéria.

Palavras-chave: Flexibilização; Princípios; Reforma Trabalhista.

1.Introdução

O Direito do Trabalho no Brasil teve seus primeiros suspiros em 1891 com o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores e teve seu expoente intensificado na década de 30, em que o Brasil se encontrava em situação econômica crítica, pois em sua composição era majoritariamente formado por produção agrícola e via-se a necessidade de de sistematização de norma que criassem um ambiente favorável ao desenvolvimento Industrial.

Desta forma no dia 1º de maio de 1943 foi criada pelo Decreto Lei nº5452 e sancionada pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A importância deste marco na história brasileira se dá na medida em que unificou toda a legislação trabalhista brasileira e inseriu de modo definitivo os direitos trabalhistas no rol legislativo da nação. Trazendo fim a inúmeras discussões com relação ao direito trabalhista desde de 1888 com a abolição da escravatura que trouxe à tona os conflitos entre patrões e empregados.

A CLT mantivera-se intacta até 2017, período no qual após mudanças no cenário econômico brasileiro o presidente Michel Temer sancionou a reforma trabalhista. Tal

¹ Discente do 3º termo de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo. Participante do Grupo de Iniciação Científica PICT de Direitos Humanos, Cosmopolitismo e Internormatividade e membro dos Grupos de Estudos de Direito Internacional Público e Privado.
.jasminie2205@gmail.com

² Discente do 3º termo de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo. Membro dos Grupos de Estudo de Direito Internacional Público e Privado; Direitos Humanos Cosmopolitismo e Internormatividade. Parecerista da Corte Interamericana de Direitos Humanos.
gabrieladarcedib@hotmail.com

mudança visa além de aumentar a gama de contratações, ratificadas por especialistas do ramo, também sirva como pano de fundo para a discussão da reforma previdenciária.

Urge então com a entrada em vigor da nova CLT em 11 de novembro de 2017, a qual teve cem pontos modificados com a reforma que aprofunde-se o estudo não só referente à semântica e aos efeitos práticos que ela trás, mas também é necessário atentar-se aos elementos subjetivos intrínsecos que regulam e dão diretrizes desde o surgimento das normas, sendo esses os princípios do Direito do Trabalho.

2. Metodologia

Para o prosseguimento da presente pesquisa, foi elencado como método de abordagem o dedutivo, por meio do qual se estabeleceu premissas basilares que levaram à uma conclusão a respeito da proposição inicial. Já na construção das premissas, utilizou-se do método de procedimento tipológico, no qual se tem a análise de fragmentos históricos, doutrinários e jurisprudenciais para a construção de um modelo ideal abstrato.

3. Resultados e Discussão

Os princípios gerais do Direito têm função de orientar de enfatizar a construção dos direitos e sua subsequente aplicação, portanto se tornam instrumentos jurídicos de suma importância para exteriorizar a norma incorporado no ordenamento jurídico. Segundo Godinho, este sistema de princípios auxiliam na própria ciência jurídica

O anátema em que se digladiam as ciências em geral quanto à validade dos princípios, não se aplica à ciência do direito ante sua singularidade. É que a ciência do direito tem por objeto fenômenos jurídicos, modelos de conduta e comportamentos situados no dever-ser. Logo, os princípios como carga conceitual mantêm a importância para compreensão e criação dessa realidade.

Para a disciplina do Direito do Trabalho, Godinho separa em nove, os princípios basilares sendo estes: protetor (tuitivo, tutelar, protetivo), norma mais favorável, imperatividade das normas trabalhistas, indisponibilidade, condição mais benéfica, inalterabilidade, intangibilidade salarial, primazia da realidade e continuidade da relação de emprego.

Em foco ao retratado na reforma trabalhista, põe-se em xeque os princípios os quais sofreram diretamente com a reforma trabalhista.

3.1 Princípio da Norma mais favorável

Este princípio diz respeito a aplicação na norma trabalhista, que estiver sistematizada sobre a mesma matéria de outra, dever-se-á aplicar aquela mais benéfica ao trabalhador, não necessariamente tendo-se que se respeitar a posição hierárquica.

Assim, fica relativizado a pirâmide hierárquica de normas, a qual uma sobressai-se a outra, dependendo de sua localidade ficta na figura.

Com a Reforma Trabalhista, o art. 620 da CLT modificado de forma a engessar essa flexibilização ao introduzir o advérbio “sempre” ao se referir na supremacia das condições estabelecidas em acordo coletivo sobre aquelas estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Observa-se, portanto, que não há a prevalência da norma mais favorável mas sim, por força normativa, nesta situação descrita, pelo princípio geral da legalidade, a prevalência em todas as situações, mais benéficas ao trabalhador do ACT sobre a CCT.

3.2. Princípio da Irrenunciabilidade

É fundamentado na perspectiva de que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador em virtude de um desejo social maior do que o seu a bel-prazer, sendo este em razão de sua proteção contra si mesmo, de suas vontades e anseios em determinado período de tempo ou estimulado por situações fáticas circunstanciais. Sendo este princípio apenas podendo ser revogado após o término do contrato, em acordo na justiça.

A Reforma Trabalhista interfere diretamente neste princípio em duas hipóteses, sendo estas:

- a) em relação ao art. 444, par. único o qual dispõe a livre estipulação das partes, se o empregado tiver diploma de nível superior e receber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja este pode se desvincular deste princípio e renunciar algum de seus direitos e exercer sua plena e autonomia
- b) e em relação ao art. 507, A, explicita que, para o empregado com a mesma qualidade descrita acima pode aquele, resolver por meio de arbitragem a renúncia no período pós-contrato, não sendo necessário estar na presença de um juiz para ser aceita a renúncia.

3.3 Princípio da Preservação da Condição mais Benéfica

Por este princípio fica garantido a preservação ao longo do contratual as cláusulas que mais vantajosas ao empregado equivaler-se-ão à direito adquirido. Assim as cláusulas contratuais mais benéficas apenas poderão ser suprimidas se em razão de outras mais benéficas.

Ao passo que um benefício dado ao empregador se torna habitual, este tem o direito de conservá-lo, a objeção se dá no momento em que a legislação não impõe os limites temporais para estabelecer tal habitualidade, ficando ao critério do juiz defini-lo.

Com base na legislação na redação do art. 468, CLT tem-se que o empregador pode apenas modificar o contrato unilateralmente a cláusula contratual se for para beneficiar o empregado e também em consonância com o trabalhador, na mesma circunstância.

A Súmula 51 do TST corrobora com este ideal, haja vista que em sua disposição que a cláusula contratual, que tende degenerar a situação trabalhista só valerá para o novo contratado que assinar o trato com a modificação clausural.

As novas regras sistematizadas da legislação trabalhista trazem dois expoentes de mudança que refletem neste princípio sendo estes em relação ao art. 444,CLT que trata do empregado já qualificado o qual poderá negociar livremente a seu favor ou não, podendo em consonância com o seu patrão anuir norma desfavorável a si. Também reflete ao que se dispõe no art. 614, par. 3º, CLT vedando a ultra-atividade, e se não obtiver um acordo os direitos poderão ser suprimidos.

4.Conclusões

Conclui-se que a nova legislação trabalhista teve como principal escopo mitigar o texto legal a fim de proporcionar a flexibilização das normas, permitindo ao empregador maiores possibilidades de contratar um empregado sem estar vinculado à rigidez normativa que refletia a CLT de 1943. Em consequência da modificação semântica percebe-se também de forma intrínseca a modificação subjetiva atinente aos princípios específicos do Direito do Trabalho.

5.Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*.8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*.17 ed.rev. e atual.São Paulo: Saraiva, 2001.

GODINHO, Maurício Delgado, *A Reforma Trabalhista no Brasil*. 17 ed. São Paulo LTr, 2017.