



CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

LEONARDO FALKOSKI DE CASTRO

**VALOR SOCIAL DO TRABALHO DIANTE DE UMA CRISE
ECONÔMICA: REFLEXÕES JURÍDICAS DURANTE A PANDEMIA DO
COVID-19**

Apucarana
2021

Leonardo Falkoski de Castro

**VALOR SOCIAL DO TRABALHO DIANTE DE UMA CRISE
ECONÔMICA: REFLEXÕES JURÍDICAS DURANTE A PANDEMIA DO
COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Bacharelado em
Direito da Faculdade de Apucarana- FAP,
para obtenção de nota parcial.

Orientador(a): Prof.º Fabíola Cristina
Carrero

Apucarana
2021

LEONARDO FALKOSKI DE CASTRO

**VALOR SOCIAL DO TRABALHO DIANTE DE UMA CRISE
ECONÔMICA: REFLEXÕES JURÍDICAS DURANTE A PANDEMIA DO
COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana- FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, com nota final igual a _____, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a Mestre Fabíola Cristina Carrero
Faculdade de Apucarana

Prof.
Faculdade de Apucarana

Prof.
Faculdade de Apucarana

Apucarana, ____, de _____ de 2021.

CASTRO, Leonardo Falkoski. **Valor Social do Trabalho Diante de uma Crise Econômica: Reflexões Jurídicas Pós Covid-19**. 52 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação em Direito. Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana-Pr. 2021.

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo apresentar a área de atuação do direito do trabalho, trazendo conceitos básicos como o que é trabalho, o que é direito do trabalho, os princípios constitucionais gerais e os específicos, explicar o que é uma crise econômica, apontar a diferença entre uma crise econômica e crise financeira, trazer exemplos de crises econômicas mundiais que afetaram a economia do Brasil, as decisões dos Tribunais do Trabalho no período da pandemia, demonstrando na prática como resguardar os direitos dos trabalhadores e impedir as condutas abusivas dos empregadores que buscam alcançar apenas lucros comprometendo o sustento do empregado e sua família.

Por fim uma análise crítica a luz do atual momento vivido pela humanidade se existe abusos em face ao empregador, quais as medidas estão sendo tomadas pelo judiciário para amenizar os impactos na vida dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Valor Social do Trabalho. Crise Econômica. COVID-19.

CASTRO, Leonardo Falkoski. **Social Value of Work in the Face of an Economic Crisis: Legal Reflections post Covid-19.** 52 p. Course Completion Paper (Monograph). Law graduation. Faculty of Apucarana – FAP. Apucarana-Pr. 2021.

ABSTRACT: This paper aims to present the area of work of labor law, bringing basic concepts such as what is work, what is labor law, general and specific constitutional principles, explaining what an economic crisis is, pointing out the difference between an economic crisis and a financial crisis, bringing examples of global economic crises that affected the Brazilian economy, the decisions of the Labor Courts during the pandemic period, demonstrating in practice how to protect workers' rights and prevent abusive conduct by employers who they only seek to achieve profits by compromising the livelihood of the employee and his family. Finally, a critical analysis in light of the current moment experienced by humanity if there is abuse against the employer, what measures are being taken by the judiciary to alleviate the impacts on workers' lives.

Keywords: Labor Law. Social Value of Labor. Economic Crisis. COVID-19.

Agradecimentos

Primeiramente, agradecer a Deus por me sustentar, inspirar e me motivar ao longo dos 5 (cinco) anos de jornada acadêmica, bem como na inspiração para confecção deste trabalho.

Agradecer aos meus pais, pois sempre estiveram ao meu lado me incentivando, auxiliando, às vezes sendo incisivos para que não desistisse do meu sonho de cursar e concluir o curso de Direito, aos meus familiares que demonstraram apoio e torceram pelo meu sucesso na empreita de cursar Direito.

A toda instituição Faculdade de Apucarana, uma vez que proporcionou os meios e a estrutura necessária para concretização do meu sonho, a todos que compõem o corpo docente do curso de Direito àqueles que continuam pertencendo ao rol de professores e aos que já saíram ao longo da minha caminhada, obrigado por sempre terem acreditado no meu potencial tornando-se meus pontos de referencia e inspiração, todos os conselhos e as chamadas de atenção, porque se não houvesse ocorrido não teria chegado até esse momento de conclusão do curso.

Quero dedicar uma breve homenagem a minha Orientadora/Professora Fabíola C. Carrero, um agradecimento muito especial porque foi a minha guia, meu Norte na produção/ nascimento desse trabalho de conclusão de curso.

Obrigado por ter acreditado por todos esses anos no potencial que existia aqui dentro, cada conselho, cada bronca, cada gesto de afeto foi crucial para minha formação acadêmica, social e pessoal. Nesse momento estamos fechando um ciclo a Graduação que está ficando para trás, porém, ainda há muito para crescer, desenvolver, alcançar novos patamares, novas metas e sonhos nessa escada que é vida.

Levarei você e os demais professores na minha memória e principalmente no coração, desejando que cada um possa voar cada vez mais alto, alcançando os mais diversos sonhos, metas e objetivos.

Professora Renata, não poderia deixar de dedicar algumas singelas palavras a você, a professora que chegou no decorrer da minha vida acadêmica, que simplesmente se tornou uma mãe, sempre incentivando, enchendo de ânimo mesmo quando tudo parecia perdido, esse bebê que hoje nasceu foi fruto do seu incentivo, só tenho que te agradecer por tudo.

Aos colegas/amigos de turma pela caminhada durante esses 5 (cinco) anos, apesar dos percalços, a entrada de alguns durante o percurso, as desistências, a perda de outros, sou grato a todos porque contribuíram nesse período, aprendemos, choramos, passamos momentos difíceis juntos, estamos concluindo um curso em meio a uma pandemia.

Não posso esquecer-me dos colegas/amigos que cursam outros cursos dentro da instituição, pois a beleza da academia não é a interação só com o pessoal do nosso curso, mas interagir com os demais e agregar mais conhecimento.

Ao Magistrado Max Paskin Neto, o qual concedeu a oportunidade de fazer parte do seu time como estagiário no gabinete, sendo um período de grande aprendizado, conhecimento e amadurecimento, agradecer aos meus colegas de gabinete Maria Daniele, Eduardo, Flávia e Mayara, por esse período de quase 2 (dois) anos convivência, de aprendizagem, de amizade, todos fazem parte deste momento.

Agradecer ao pessoal da Secretaria do Juizado Especial de Mandaguari, Márcia, Yves, Fernando, Marta e aos estagiários que passaram pela serventia no período que estivemos juntos realizando estágio voluntário.

Gratidão aos advogados Dr. ^a Julieta Andrade, Dr. ^o Lincoln Costa e Dr. ^o Márcio Machado e a toda equipe pela oportunidade de experimentar e vivenciar na prática os ofícios da advocacia.

Por fim, meus agradecimentos a Elda Marins e o saudoso Valdir Marins, ao advogado Dr. ^o Alfredo Canever e toda família, que foram o ponto decisivo na minha escolha do curso de Direito, cada conselho, incentivo, apoio, carinho consolidou e trouxe a convicção necessária para ingressar na ciência jurídica, todos que mencionei terão minha eterna gratidão.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. DIREITO DO TRABALHO.....	12
2.1. Conceito de Trabalho.....	12
2.2. Conceito de Direito do Trabalho.....	16
2.3. Teorias do Direito do Trabalho: Subjetivista, Objetivista e Mista.....	19
2.3.1 Teoria Subjetivista.....	19
2.3.2. Teoria Objetivista.....	20
2.3.3. Teoria Mista.....	21
2.4. Conceito de Empregado.....	23
2.4.1. Conceito de Empregador.....	25
3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS CONSTITUICIONAIS GERAIS E ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	28
3.1. Conceito.....	28
3.1.1. Função.....	29
3.2. Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana.....	30
3.3. Princípio Constitucional dos Valores Sociais do Trabalho.....	31
3.4. Princípios Específicos do Direito do Trabalho.....	32
3.4.1. Princípio da Fonte Normativa mais Favorável ao Trabalhador.....	32
3.4.2. Princípio da Proteção da Relação de Emprego.....	33
3.4.3. Princípio da Proteção ao Salário.....	35
3.4.4. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva ou Condição mais Benéfica.....	36
4. CRISE ECONÔMICA.....	38
4.1. Conceito.....	38
4.2. Diferença entre Crise Econômica x Crise Financeira.....	39

4.3. Exemplos de Crises Econômicas Globais.....	40
5. POSTURA DO JUDICIÁRIO EM SUAS DECISÕES NO PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID-19.....	44
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFÊRENCIAS.....	50

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo abordar o tema “valor social do trabalho” e as dificuldades encontradas em um momento de uma crise econômica. Porém, antes de adentrarmos ao tema central, faz-se necessário tecer linha inicial para melhor compreensão, assim, dando base as noções introdutórias do Direito do Trabalho.

Inicialmente, o tema de abertura busca o significado de “trabalho”, além da construção histórica nos mais diversos períodos que tivemos até chegarmos ao conceito atual.

Na sequência, estudaremos o conceito do Direito do Trabalho, as teorias aplicadas ao ramo focalizado nesse trabalho, os princípios constitucionais gerais e os específicos e o conceito de empregador e empregado.

Desse modo, superado os tópicos acima, chegaremos ao ponto do conhecimento do que se trata uma crise econômica, diferenciando crise econômica de uma crise financeira de forma objetiva. Além de mencionar algumas crises econômicas no âmbito global e nacional.

Contudo, ao expandirmos nosso conhecimento referente ao tema proposto, será de grande valor vislumbrar na prática como o Poder Judiciário se articula, como busca entregar a tutela jurisdicional, assegurando ao trabalhador seus direitos, dessa forma, alcançando de fato a segurança jurídica e a pacificação social em meio ao caos econômico.

Por fim, a conclusão do presente estudo tem como objetivo desenvolver nosso senso crítico sobre a postura abusiva dos empregadores para amenizar os efeitos da crise no seu próprio ganho, desse modo, reduzindo a renda que o empregado utiliza para fornecer o mínimo existencial para sua família. Outrossim, como bem mencionado no parágrafo anterior, o que o Poder Judiciário dentro da sua competência e harmonia com os demais poderes realiza para diminuir os impactos negativos na grande massa populacional.

Desse modo, o presente compêndio almeja responder alguns questionamentos o que são Valores Sociais do Trabalho, o que é uma Crise Econômica, a redução no valor do salário do empregado sendo realmente necessária, em que ponto será considerado pratica abusiva pelo empregador contra o trabalhador no período da crise e nesse liame como o Poder Judiciário exerce sua função típica.

Pois bem, demonstrado qual caminho seguirá este trabalho iniciaremos a expansão de todo o assunto introdutório.

2. DIREITO DO TRABALHO

No presente capítulo será contextualizado o Direito do Trabalho, seu surgimento e suas finalidades, um relato histórico, em seguida apresentar o conceito, para vislumbre da sua finalidade e importância do estudo.

2.1. Conceito de Trabalho

De início, é necessário buscar suas origens, deve-se visualizar seu nascimento e sentido, e se tratando do Direito do Trabalho, o estudo busca o princípio da palavra do trabalho e qual era sua finalidade.

Buscando a origem da palavra trabalho, o doutrinador Leite diz que a origem do termo se deu no latim *tripalium*, tri (três) e palus (pau), que na Roma antiga era uma espécie de instrumento de tortura, composto por três estacas cravadas ao chão na forma de uma pirâmide, no qual eram flagelados os escravos. A partir disso, foi onde surgiu o verbo latim vulgar *tripaliere* (ou *trepaliare*), tendo significado, inicialmente torturar alguém no *tripalium*. O verbo *tripaliare*, depois de alguns séculos, na língua portuguesa, deu origem às palavras “trabalho” e trabalhar”. Todavia, o “trabalhador” seria um carrasco, e não a “vítima”, como se entende na atualidade.¹

Vale destacar que para a Teoria Calvinista, o trabalho não era tido como sofrimento, contudo, deveria ser algo prazeroso que traria sentido, razão e aprovação do seu Criador. Desse modo, o homem pleno era aquele que exercia sua “vocaçãõ”, ou seja, seu trabalho no qual predestinou Deus. Vejamos:

Ora, se aceitar uma “forma de viver aprovada por Deus”, atender ao seu chamado, consiste em envolver-se em ocupações para as quais Deus nos designou – e isto de modo algum exclui as ocupações mundanas e rotineiras. Então fomos designados/predestinados ao trabalho por Deus.²

André Langer traz um conceito comparativo, aduz que o vocábulo “trabalho” é utilizado como uma espécie de guarda-chuva que acolhe todas as atividades humanas. Importante frisar, que os atos praticados pelos homens, no âmago, um trabalho físico ou mental, para seu deleite ou em benefício de todos, objetivando

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 49.

² KLOOSTER, Fred H. A Doutrina da Predestinação em Calvino. 1. ed São Paulo: Ed. SOCEP, 2002.

proveito econômico ou não. “A noção “trabalho” tornou-se onipresente. O trabalho é como o ar que se respira. Tudo remete a ele e tudo dele depende” .³

Adriana Calvo pontua a concordância entre os doutrinadores quanto à origem etimológica da palavra trabalho, no qual reforça a ideia inicial que traduz tortura, castigo, dor e pena.⁴

Conforme ela afirma em seu livro “A maioria dos autores concorda que a origem etimológica de “trabalho” advém de tortura – *tripaliare*, que significa torturar. A palavra *tripalium* significa uma máquina de três pontas utilizada para tortura. Logo, é pacífica esta concepção histórica do trabalho concebido como um castigo ou uma dor e até uma pena. Em grego, o termo “trabalho” tem a mesma raiz que a palavra latina *poena* (pena)” .⁵

Continuando na visão da autora Pimenta, o trabalho na Idade Antiga era exclusivamente realizado pelos escravos, onde retiravam o próprio sustento e de suas famílias, eram fruto do “suor de seus rostos”. Neste período, escravo era tratado como “*res*” (coisa), quando na verdade deveriam ser considerados sujeitos de direito.⁶

Sendo assim, o pensamento da escritora se conecta com o exposto por Manoel Alonso Olea que “o trabalho do escravo era, desde o início, um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondia imediatamente ao dono não ao próprio escravo” .⁷

Explica Martins Filho, Ferrari e Nascimento, que o escravo ao chegar no seu destino, eram tratados como mercadoria, isto é, um objeto de compra e venda e a partir daí se sujeitariam aos mais variados tipos de trabalho ou humilhações. O autor faz questão de registrar que os povos indígenas sofreram com tais explorações.⁸

³ Languer. O conceito de trabalho em André Gorz. Revista Vinculando. Disponível em: https://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/conceito_de_trabalho.html - Acesso em: 09 de out. 2021.

⁴ PIMENTA, Adriana Calvo. Manual de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. P.18.

⁵ *Ibidem*, p. 18.

⁶ *Idem*, p. 18.

⁷ OLEA, Manuel Alonso *Apud* QUADROS, Jouberto; FERREIRA, Francisco. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 11.

⁸ *Ibid*, p. 18.

Destarte, não existiu grande evolução do trabalho humano da Idade Antiga para a Idade Média, nota-se que houve foi à mudança na forma que os servos passaram a ser tratados, onde deixaram de ser coisas e começaram a serem vistos como pessoas, e, com isso, passaram a ser sujeitos em relações jurídicas.

Segundo relata em sua obra Adriana Calvo, afirma que na Idade Média passamos do regime de escravidão, para o regime de servidão. No contexto da época, os servos utilizavam de parte das terras dos seus senhores para cultivarem onde retiravam o seu sustento, entretanto, a maior parte da produção era repassada para os donos da terra.⁹

Durante a evolução histórica do trabalho existe a distinção entre o trabalho escravo e a servidão, é o que retrata em seus conceitos Manuel Alonso Olea: o trabalho escravo representa,

Um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos resultados do trabalho pertencia imediatamente ao dono, nunca ao escravo. Sob este aspecto, a peculiaridade da escravidão consistia numa relação jurídica muito especial, por força da qual se operava a transferência de titularidade dos resultados do trabalho... Juridicamente, o escravo se encontrava relegado à condição de “coisa” ou de semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua própria pessoa, incapaz, por certo de relações jurídicas de domínio sobre qualquer objeto, inclusive sobre os resultados de seu próprio trabalho.¹⁰

Para o trabalho servil, pode-se dizer que era um trabalho produtivo, mas não poderia ser tido como um trabalho livre e sim forçado. Não havia a liberdade de escolha para o trabalhador servil, não poderia trabalhar para quem quisesse, trazendo consigo a definição de que o servo estava ligado a terra, onde só poderia trabalhar para o senhor feudal, onde muitas vezes existiam laços hereditários.

Há duas alternativas, sobre as quais acreditamos impossível pronunciar-se: a primeira delas é saber se era o senhor quem, em virtude de seu domínio direto ou eminente, originalmente adquiria a propriedade dos frutos, a parte dos quais era destinada à manutenção do servo, em forma de remuneração, ou prestação indiferenciada de subsistência. A segunda consiste em saber se era o servo, por força de seu domínio útil, o proprietário originário dos frutos, parte dos quais se destinavam ao senhor feudal, como

⁹ PIMENTA, Adriana Calvo. Manual de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 20.

¹⁰ OLEA, Manuel Alonso *Apud* QUADROS, Jouberto; FERREIRA, Francisco. Direito do Trabalho. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 11.

reconhecimento de seu domínio eminente. No primeiro caso, a relação seria qualificada como de prestação de trabalho a terceiros. No segundo, nos encontramos ante um trabalhador autônomo sujeito a obrigações. E a opção por quaisquer alternativas aventadas é difícil, entre outras coisas, porque o domínio e sua divisão em direito útil, aparecem indissolúvelmente ligados a relações políticas de poder.¹¹

Nesse sentido, as distinções apresentadas por Manoel Alonso, pode-se chegar à conclusão de o trabalhador servil não deixava de ser um escravo do seu senhor. Pois, mesmo ele sendo o produtor, ficava apenas com o suficiente para sua subsistência e de sua família, deste modo, a maior parte da produção acabava nas mãos do senhor feudal.¹²

Logo em seguida, Martins Filho, Ferrari e Nascimento, relata que surgiu as corporações de ofício, sendo assim, de início uma grande massa de pessoas saíram do campo rumo às cidades, se libertando da exploração e do trabalho forçado. Este advento foi denominado de “êxodo rural e deu origem a uma grande concentração populacional nas cidades” onde muitos indivíduos realizavam as mesmas profissões começando a se agrupar.¹³

Nesta dinâmica de corporações existem três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os donos das oficinas; companheiros os trabalhadores que recebiam o salário dos mestres, que eram seus supervisores; por fim, os aprendizes eram os menores que aprendiam o ofício com os mestres.¹⁴

Pimenta finaliza a contextualização do que é trabalho com uma compreensão do escritor por Amauri Mascaro Nascimento:

A Revolução Francesa de 1789 suprimiu as corporações, pois estas eram incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, de certa forma uma maneira de exploração. A transformação mais profunda na história do trabalho decorreu em virtude do surgimento da máquina, pois, com ela, o trabalho artesanal foi substituído pela produção em massa na 1ª Revolução Industrial.¹⁵

¹¹ QUADROS, Jouberto; FERREIRA, Francisco. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 11.

¹² *Ibidem*, p. 11.

¹³ PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. P. 19-20.

¹⁴ *Idem*, p. 20.

¹⁵ *Ibidem*, p. 20-21.

Para concluirmos, o trabalho é entendido contemporaneamente como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, para um determinado fim.

Embora as definições que encontramos nos dicionários possam derivar de uma ideia de um fruto de acontecimentos históricos, estão intrinsecamente associados ao discurso ideológico de suas épocas.

Tendo como partida essas ideias, entende-se que o sentido do trabalho é oriundo de uma historicidade, ou seja, ligado diretamente com a época, com a cultura, com o modo de relacionar-se e compreender o mundo de cada sujeito e do grupo do qual faz parte.

2.2. Conceito de Direito do Trabalho

O direito do trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. São com a manufatura, que cedeu lugar as fábricas, e posteriormente, à linha de produção, que houve a substituição do trabalho nas corporações pelo trabalho livre e assalariado.¹⁶

Com o advento da Revolução Industrial, na procura econômica que nasce o Direito do Trabalho, não obstante, além da razão econômica, há indícios que o surgimento deste ramo do direito possui natureza política e jurídica.¹⁷

No capitalismo industrial, predomina o liberalismo econômico, defendendo a ideia de que o Estado não deveria regulamentar entre a relação do capitalista e o proletariado, ou seja, defendiam o pensamento que não existisse nenhuma norma que regulasse a relação capital *versus* trabalho. Ocorre que em face da exploração desacerbada em face do trabalhador, os legisladores foram em busca da formação de uma legislação protetora com o objetivo de regular: a segurança e higiene do trabalho, o trabalho do menor, da mulher, o limite de jornada de trabalho, a fixação de uma política mínima para salários, etc.¹⁸

¹⁶ QUADROS, FERREIRA, 2019, p. 15.

¹⁷ *Ibidem*, p. 15.

¹⁸ *Ibid*, p. 15.

As associações dos trabalhadores engajaram-se na luta, conquistando as reivindicações, as quais foram os embriões dos sindicatos. Passado vários anos, o Estado frente a todos esses fatos percebeu que a relação empregador e trabalhador era desigual, e necessitava urgentemente de uma intervenção Estatal a fim de proteger o empregado, o considerando hipossuficiente, surgindo assim as leis garantidoras de direito.¹⁹

O Direito do Trabalho tem por norte a relação de trabalho subordinado, nomeada também de relação de emprego. Os sujeitos dessa relação são o empregador e o empregado, que se relacionam no âmbito individual e coletivo, tendo como intermediário de grupos organizados (categoria) e dos seus órgãos representantes (sindicatos).²⁰

Segundo Carlos Henrique Bezerra:

As principais causas do surgimento do Direito do Trabalho são: economia (Revolução Industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de implantar um sistema de direito destinado à proteção).²¹

No Brasil, a Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004, ampliou o âmbito de competência da Justiça do Trabalho, uma vez que passaram a apreciar não apenas a relação de emprego, mas toda e qualquer relação de trabalho, inclusive com a Administração Pública direta e indireta (art. 114, inciso I). Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, talvez preocupado com a guinada protetiva que se daria com a atração das controvérsias administrativas e do consumidor para a Justiça do Trabalho, que tutelaria preferencialmente o polo oposto da relação até então apreciada por outro ramo do Judiciário, acabou por diferenciar, dentro da relação de trabalho, a fim de limitar:

a) A relação estatutária (com a administração pública) da relação contratual (com as empresas);

¹⁹ *Ibid*, p. 15.

²⁰ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 36.

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 31.

b) A relação de consumo (do profissional liberal ou autônomo) da relação de trabalho (em sentido amplo).²²

A rigor, empregado, servidor público, profissional liberal, autônomo, avulso, cooperado, todos são igualmente trabalhadores. Mas com essa restrição jurisprudencial, o campo de atuação do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho ficou um pouco mais restrito, excluindo-se os trabalhadores supra.²³

A base do direito do trabalho é a proteção do trabalhador, ou seja, protege a parte mais fraca da relação jurídica.

Para Maurício Godinho Delgado:

Na busca da essência e elementos componentes do direito do trabalho (Direito Material do Trabalho), os juristas tendem a adotar posturas relativamente distintas. Ora enfatizam os sujeitos componentes das relações jurídicas enfocadas por esse ramo jurídico especializado (definições subjetivas: enfoque nos sujeitos das relações jus trabalhistas), ora enfatizam o conteúdo objetivo das relações jurídicas enfocadas por esse mesmo ramo do direito (definições objetivistas: enfoque na matéria contenciosa das relações jus trabalhistas). Há, finalmente, a elaboração de concepções mistas, que procuram combinar, na mesma definição, dois enfoques acima especificados.²⁴

O direito material compreende o direito individual e o coletivo, recebendo a nomenclatura de Direito do Trabalho, em sentido lato, e pode ser definido como: complexo de princípios, regra e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviço, em especial através de suas associações coletivas.²⁵

Para Mauricio Godinho Delgado:

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo — e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato —, pode, finalmente, ser definido como: *complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que*

²² ADI 3395-6. Disponível em: ww.tst.jus.br – Acesso: 22/09/2021 às 20:00.

²³ FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho – De acordo com o Novo CPC e com a Instrução Normativa n.º 39/2016 do TST. 24.ed. São Paulo: Saraiva. P. 40.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18.ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 49.

²⁵ *Ibidem*, p. 49.

*regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.*²⁶

A fim de fixar a linha entre o que é direito individual e coletivo vejamos os conceitos trazidos pelo autor.

O Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.²⁷

Por fim, o Direito do Trabalho pode se encontrar em três teorias distintas: a teoria subjetiva, objetivista e mista que passaremos a abordar.

2.3. Teorias do Direito do Trabalho: Subjetivista, objetivistas e mista.

Neste tópico, o tema abordado será as teorias bases do direito do trabalho, conceituando e apontando o foco que cada um tem para definir o presente ramo do direito, a fim de demonstrar qual é o objeto, relação que almeja ser tutelada.

2.3.1. Teoria Subjetivista

A teoria subjetivista vislumbra os tipos de trabalhadores que seriam abraçados por esse ramo do direito, o que seriam eles todos os trabalhadores, inclusive os autônomos, porém alguns juristas acreditam que seria uma espécie de trabalhador: o subordinado, denominado empregado.²⁶

²⁶ Ibid, p. 49.

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 18.ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 49.

Carlos Henrique Bezerra:

Os subjetivistas levam em conta os tipos de trabalhadores que seriam albergados por esse ramo da árvore jurídica. Para uns, todos os trabalhadores, inclusive os autônomos, o seriam. Para outros, apenas uma espécie de trabalhador: o subordinado, denominado empregado. Perfilham esta corrente Rodolfo Napoli, Alfredo Huech e Nipperdey (assim como o Direito Comercial é o direito dos comerciantes, o direito do trabalho é o direito especial dos trabalhadores).²⁸

Essa teoria vai de encontro com o pensamento de Cesarino Júnior, que diz que o Direito Social é o sistema legal de proteção aos fracos. Para Cesarino os empregados, diante o enfrentamento judicial com o empregador, seria a parte fraca, buscando encontrar seus direitos, que por sua vez tenham sido lesados.²⁹

Adota como centro da definição do direito do trabalho o caráter protecionista das normas que o compõem, no fundamento da busca permanente de meios para alcançar a melhoria da condição econômica e social do trabalhador.

Para os autores subjetivistas:

O Direito do Trabalho se caracteriza como o direito especial de proteção aos trabalhadores, como o conjunto de normas que têm por finalidade proteger a parte economicamente mais fraca (hipossuficiente) da relação jurídica, a qual seja, o empregado.³⁰

Pode-se concluir que para os autores que adotam tal teoria buscam a proteção dos trabalhadores e não de fato a defesa pelos empregadores, visto que os empregados são fracos e possuem desvantagens econômicas e sociais.

2.3.2 Teoria Objetivista

A teoria objetivista têm em vista a relação de emprego e seu resultado, e não pessoas que participam daquela relação. O enfoque conceitual está na relação

²⁸ *Ibidem*, p.49-50.

²⁹ JR. CESARINO, Antonio Ferreira. Foi jurista brasileiro e professor da Universidade de São Paulo. Publicou entre uma de várias obras: *Direito Social Brasileiro* (1940).

³⁰ ROMAR, p. 38.

jurídica de dependência ou subordinação que se forma entre as pessoas que exercem certa atividade em proveito de outrem e sob suas ordens.³¹

Leite traz uma compreensão sobre as palavras de Orlando Gomes e Elson Gottschalk que conceituam o direito do trabalho como o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob a sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.³²

Os objetivistas não partem das pessoas que seriam as destinatárias do direito do trabalho, mas da matéria sobre que ele versa, ou seja, o seu objeto. Há os que sustentam ser esse ramo aplicável a todas as relações de trabalho; ao passo que outros asseveram que ele se aplica apenas à relação de emprego, excluindo o trabalho autônomo ou qualquer outra atividade humana de trabalho.³³

O enfoque aqui destacado na teoria em questão de feitura da definição do direito do Trabalho é mais satisfatório do que a da teoria subjetivista, em prol da circunstância de se construir desde o principio a categoria essencial do direito em ênfase: a relação empregatícia.

2.3.3 Teoria Mista

A Teoria Mista traz consigo uma combinação dos elementos objetivos e subjetivos, considerando tanto o sujeito como o objeto da relação jurídica regulada pelo Direito do Trabalho, além da finalidade do conjunto de normas que compõem este ramo da ciência do direito.

A maioria dos doutrinadores contemporâneos considera para a teoria mista o objeto (a relação de emprego), seus sujeitos (empregador e empregado), e o seu fim (a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social).³⁴

Para Amauri Mascaro Nascimento, conceitua o direito do trabalho como:

³¹ *Ibidem*, p. 38.

³² LEITE, p. 50.

³³ *Ibidem*, p.50.

³⁴ ROMAR, p. 38.

O ramo da ciência do direito que tem por objetivo as normas jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho sua estrutura e atividade.³⁵

Na visão de Octavio Bueno Magano, o direito do trabalho:

É o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situação equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetora e da modificação das estruturas sociais.³⁶

Em harmonia diz Evaristo de Moraes Filho:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado, e excepcionalmente do autônomo, além de outros aspectos destes últimos como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem.³⁷

Vale ressaltar que perante a teoria mista, ambos os envolvidos, seja o empregado ou empregador, serão levados em conta na relação jurídica, não se sobrepondo o sujeito ou objeto.

³⁵ LEITE, p. 50.

³⁶ *Ibidem*, p. 50-51.

³⁷ *Idem*, p.51.

2.4. CONCEITO DE EMPREGADO

Empregado de maneira sucinta é o prestador de serviço, colocando-se a disposição do empregador, de forma pessoal, subordinada, de forma contínua e mediante uma remuneração.

Delgado traz o conceito de

Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.³⁸

Nesse sentido, vejamos o que diz Carlos Henrique Bezerra Leite

Empregado, segundo Amauri Mascaro Nascimento, “é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário.”³⁹

Para José Martins Catharino, empregado é

O trabalhador a serviço de outra pessoa em virtude de uma relação de emprego, privada e não estatutária. Não o é o trabalhador que põe a sua força de trabalho a serviço de outra pessoa em virtude de uma relação jurídica de outra espécie.⁴⁰

No artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas diz que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”⁴¹

Nesse sentido, podemos concluir que os requisitos para ser considerado trabalhador é ser a) pessoa física e natural; b) trabalhar de forma contínua, ou seja, empregado é um trabalhador não eventual; c) subordinação: sua atividade laboral é exercida sob dependência; d) salário: empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição; e) pessoalidade: que não pode fazer substituir no trabalho por qualquer outra pessoa.

³⁸ *Ibid.* p. 420.

³⁹ Leite, 2019. p. 264.

⁴⁰ CATHARINO, José Martins. *Compêndio universitário de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Jurídica Universitária, 1972, p. 181, apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 311.

⁴¹ DECRETO-LEI N° 5.452/43 (Consolidação das Leis Trabalhistas –CLT)

Este último requisito se encontra na parte final da redação do artigo 2º da CLT, in verbis: “Art. 2º... assalariado e dirige a prestação pessoal de serviço” .⁴²

Diante dos requisitos para conceituar empregado, vejamos o que diz o autor Leite

O conceito de empregado se constrói por intermédio da compreensão de quatro elementos essenciais ou obrigatórios (subordinação, pessoalidade, onerosidade e permanência ou não eventualidade) e de dois elementos acidentais ou facultativos (continuidade, no sentido de permanência absoluta na empresa, e exclusividade, retratando a prestação do serviço para um só tomador). E adverte que os elementos essenciais são concorrentes, ou seja, a ausência de qualquer deles basta para a desfiguração do empregado, enquanto os elementos acidentais muitas vezes decidem a definição da figura do empregado, quando imprecisa a manifestação de qualquer dos elementos essenciais. Formula, todavia, o conceito de empregado a partir dos quatro elementos essenciais, nos seguintes termos: Empregado é toda pessoa física que coloca sua energia pessoal à disposição de empregador para utilização por este, em caráter permanente, mediante subordinação e retribuição.⁴³

Por fim, Godinho Delgado vai finalizar o conceito de empregado dizendo:

O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado, de outras figuras sociojurídicas próximas, repita-se, é o modo de concretização dessa obrigação de fazer. A prestação laborativa há de se realizar, pela pessoa física, pessoalmente, subordinadamente, com não eventualidade e sob intuito oneroso. Excetuado, portanto, o elemento fático-jurídico pessoa física, todos os demais pressupostos referem-se ao processo (modus operandi) de realização da prestação laborativa. Essa específica circunstância é de notável relevo para a precisa identificação da figura do empregado (e, portanto, da existência de relação de emprego), no universo comparativo com outras figuras próximas e assemelhadas de trabalhadores.⁴⁴

Para um melhor esclarecimento, vale destacar-se que o art. 3º da CLT define o que é trabalhador de forma literal, deste modo, não é considerado empregado o trabalhador autônomo, o eventual e o empreiteiro.

⁴² *Ibidem*, CLT.

⁴³ LEITE, 2019, p. 266-267.

⁴⁴ DELGADO, 2019, p. 420.

2.4.1. EMPREGADOR

Superado a visão panorâmica do que é empregado, avancemos os estudos conceituando e diferenciando o empregador.

O dispositivo legal conceitua “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalariado e dirige a prestação pessoal de serviço. ” (art. 2º, caput, da CLT).⁴⁵

Todavia, o § 1º do mesmo dispositivo legal complementa “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” .⁴⁶

Assim, a CLT traz consigo dois tipos de empregadores: o empregador típico (contemplado no caput do art. 2º) e o empregador por equiparação (abarcado no § 1º do art. 2º da CLT).⁴⁷

Porém, existe uma desavença na doutrina quanto à definição de empregador exposta na Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que o legislador conceitua que a “empresa” é o empregador, sendo que ela seria o objeto não o sujeito de direito.⁴⁸

O Doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite aponta em sua obra essa cizânia entre os doutrinadores trabalhistas,

Alguns autores, como Russomano, Orlando Gomes e Elson Gottschalk, Délio Maranhão e José Augusto Rodrigues Pinto, sustentam ser atécnicamente a definição legal contida na Consolidação, porquanto empregador é a pessoa física ou jurídica, e não a empresa, pois esta é sempre objeto e nunca sujeito de direito. Este último autor critica, com veemência, a definição legal, aduzindo que o legislador cometeu dois deslizes. O primeiro, é que se esqueceu do fator permanência, pois quem utiliza eventualmente energia de outrem não poderá ser empregador. O segundo deslize está em considerar empregador a empresa: Tivesse a assimilação decorrido de uma posição sistemática de anticontratualismo que nossa legislação assumisse, transparente, aliás, no uso da expressão admite, em lugar de ajusta, aceitando empregador e

⁴⁵ DECRETO-LEI N° 5.452/43 (Consolidação das Leis Trabalhistas –CLT)

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ LEITE, 2019, p. 373.

⁴⁸ *Ibidem*. p. 373.

empregado como peças de uma engrenagem institucional, e diríamos não haver erro na definição, mas opção por uma postura inaceitável dentro de um sistema legal apoiado no contrato, como é o da CLT. Basta ver-se, a propósito, o enunciado de seu Título IV, “Do contrato individual de trabalho”, e o princípio do art. 448, segundo o qual “a mudança de propriedade da empresa não afetará os contratos individuais de seus empregados.”⁴⁹

Por outro lado, o autor aponta que para outros especialistas no Direito do Trabalho no tocante ao tema empregador é possível admitir que a “empresa” seja considerada sujeito, vejamos:

Outros, como Amauri Mascaro Nascimento, Octavio Bueno Magano, Francisco Meton Marques de Lima e Valentin Carrion, advogam no sentido de que a empresa também pode ser sujeito de direito, na condição de uma nova categoria jurídica.⁵⁰

Na atualidade tem-se uma moderna teoria da *disregard of legal entity* em harmonia com a teoria institucionalista difundida por Maurice Hairou, que conceitua o empregador como toda entidade que utiliza trabalhadores subordinados. Deste modo, o empregador não se limita apenas em pessoas físicas ou jurídicas, mas também a entes não dotados de personalidade jurídica.⁵¹

Vejamos o que Octavio Bueno Magano diz:

Por que relutar em admitir a figura do empregador, destituído de personalidade jurídica, como na hipótese da empresa, do grupo de empresas, do consórcio e do condomínio. Aliás, a CLT já o faz em relação às duas primeiras figuras. No anteprojeto de CLT, elaborado pela comissão presidida por Arnaldo Lopes Sússekind, depara-se com concepção quiçá mais clara do assunto, tratando-se do empregador, pessoa física ou jurídica, num preceito, e do empregador, como entidade destituída de personalidade jurídica, em outro.⁵²

Carlos Henrique Bezerra explana sobre a visão de Amauri Mascaro Nascimento, dizendo:

⁴⁹ LEITE, 2019. p. 373-374.

⁵⁰ *Ibidem*. p. 374.

⁵¹ *Ibid*. p. 374.

⁵² Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 142-143.

É todo ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado (...). Não cabe aqui dar o conceito de empresa. Pertence ao direito comercial e não há uniformidade de conclusões. Para o direito do trabalho é irrelevante, uma vez que o conceito de empregador é reflexo. Será empregador o ente que tiver empregado. Chega-se à identificação do empregador através da presença de empregados.⁵³

Para finalizamos este tópico, vejamos as palavras de Francisco Meton Marques de Lima que acentua:

Em que pese à crítica dos civilistas e intelectuais, a definição da Consolidação vigente parece-nos mais consentânea com a natureza do direito do trabalho, porque abrange aspectos mais factuais que jurídicos. Pode um empregador não estar organizado sob a forma de pessoa jurídica (por exemplo, uma sociedade de fato). O vocábulo empresa envolve mais a atividade que a organização jurídica. E com isso permite a continuação do emprego, não obstante a mudança de razão social, a mudança de titular, a sucessão.⁵⁴

A diferença entre empregado e empregador está evidenciada e escrita na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) “Enquanto o empregado é aquele que presta o serviço mediante pagamento de salário, o empregador é aquele, que assume a responsabilidade econômica e de contratação dos empregados. ”

Apesar das diferenças entre ambos, essa relação é essencial para que a empresa alcance bons resultados no seu dia a dia.

⁵³ Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 142-143.

⁵⁴ Marques, Francisco Meton. Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 61.

3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONAIS GERAIS E ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO.

Neste tópico, será inicialmente abordado o conceito de princípios de forma geral (*lato sensu*), posteriormente alguns fundamentos basilares do direito do trabalho (*stricto sensu*), sabendo que os princípios tem por função, trazer ao estudo a forma informativa, interpretativa e normativa.

Dito isto, os princípios atuam de maneira prospectiva, trazendo sugestões para adoção de novas formulações ou regras mais atualizadas, desde que em sintonia com os anseios da sociedade.

3.1. Conceito.

Nas palavras de Delgado, os princípios são as exposições ideais, fundamentais, construídas a parte de uma realidade e que norteiam a fim de trazer a compreensão da realidade examinada, ou seja, os princípios atuam no exame sistemático acerca de uma realidade, sendo a lâmpada, a direção, a base e o ponto de início.⁵⁵

Em uma visão constitucional, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite diz que:

Celso Antônio Bandeira de Mello, para quem, princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra.⁵⁶

⁵⁵ DELGADO, p. 220-221.

⁵⁶ LEITE, p. 124-125.

Concomitantemente, o autor faz menção às palavras de Geraldo Alaliba que os princípios são muito mais importantes que a norma, visto que o princípio é também uma norma, contudo, além de norma é diretriz, é um norte, é um rumo a ser seguido pelo sistema.⁵⁷

3.1.1 Função.

Como já dito na introdução desse capítulo a função dos princípios é “tríplice função” em nosso ordenamento jurídico. Deste modo, exercem a função informativa, interpretativa e normativa.

Função Informativa destinada ao legislador, tornando-se inspiração para a atividade legislativa em concordância com os princípios e valores políticos, sociais, éticos e econômicos do ordenamento jurídico.⁵⁸

Função Interpretativa o destinatário é o aplicador do direito, uma vez que os princípios auxiliam na compreensão e a interpretação das normas jurídicas que compõe o ordenamento jurídico.⁵⁹

Função normativa destinada também ao aplicador do direito, a fim de utilizarem a aplicação dos princípios tanto na forma direta ou indireta.⁶⁰

3.2. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

O princípio nuclear do nosso ordenamento jurídico brasileiro encontrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, visto que todo trabalho/trabalhadora é, antes de tudo, uma pessoa humana.⁶¹

Nesta ótica, o doutrinador LEITE traz dois conceitos que se complementam se referindo a dignidade da pessoa humana ⁶²:

Primeiro Ingo Wolfgang Sarlet diz

A dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres

⁵⁷ *Ibidem*, p. 125.

⁵⁸ *Ibid*, p. 126.

⁵⁹ LEITE, p. 127.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 127.

⁶¹ *Ibid*, p. 128.

⁶² *Ibid*, p. 128-129.

fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Em complemento Gabriela Neves Delgado diz

Sob o prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais.

Na visão de Alexandre de Moraes, à dignidade da pessoa humana concede uma unidade de direito e garantias fundamentais entrelaçada com as personalidades humanas, afastando o juízo de predomínio dos entendimentos transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual.⁶³

Visto que o presente princípio se trata de um valor espiritual e inseparável da pessoa humana, manifestando-se de forma singular na autodeterminação consciente e responsável da própria vida trazendo o desejo do respeito pelas demais pessoas.⁶⁴

Sendo assim, constituiu-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente de forma excepcional, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, não menosprezando a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

⁶³ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 19.

⁶⁴ *Ibidem*. p. 19.

3.3. Princípio do Valor Social do Trabalho.

Correlacionado com o princípio anterior, o **valor social do trabalho** se encontra disposto no artigo 1º, inciso IV, da CF/88, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...].⁶⁵

Assim, Carla Tereza Martins Romar pontua que é inegável que todas as normas do direito do trabalho devem ter por base o respeito à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.⁶⁶

Em sua obra Leite, afirma que:

Desde o Tratado de Versalhes (art. 427, n. 1), o trabalho humano não poderia ser objeto de mercancia, ou seja, o trabalho não é uma mercadoria. O trabalho tem um valor social. Mas para ter um valor social, o trabalho deve propiciar a dignificação da pessoa por meio de um trabalho decente. Violam o princípio em causa todas as formas de trabalho em regime de escravidão, o trabalho infantil, o trabalho degradante, o trabalho em jornada exaustiva, os assédios moral e sexual etc.⁶⁷

Isto significa a garantia do exercício de todas as formas lícitas de trabalho e de atividade empresarial, como expressão efetiva do fundamento constitucional.

O texto constitucional brasileiro, no seu artigo 1º, IV, apresenta como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho e, no artigo 170, caput, afirma que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, trazendo ainda no artigo 193 que a ordem social tem como base o primado do trabalho.

Para Canotilho, a definição do Brasil como ente político constitucionalmente organizado, fundado no trabalho, bem como na afirmação de uma ordem econômica assentada na valorização do trabalho humano, e ainda na afirmação de uma ordem

⁶⁵ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm - acesso em 11 de out. às 14:00 horas.

⁶⁶ ROMAR, 2018. p. 63.

⁶⁷ LEITE, 2019. p. 129-130.

social baseada no primado do trabalho, revela-se a unidade do trabalho (ou do seu valor) como “princípio político constitucionalmente conformador” .⁶⁸

Os valores sociais do trabalho afirmam que é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade do trabalhador (por exemplo: CF, arts. 5º, XIII; 6º; 7º; 8º; 194-204).

3.4. Princípios Específicos do Direito do Trabalho.

Pois bem, chegamos aos princípios específicos do direito do trabalho com objetivo de demonstrar como o legislador amparou o trabalhador, assegurando direitos individuais e coletivos do prestador de serviço assalariado.

3.4.1. Princípio da Fonte Normativa mais Favorável ao Trabalhador.

De acordo com este princípio, que se encontra previsto no art. 7º, caput, combinado com o art. 5º, § 2º, da CF/88. Frisa-se que a Constituição Federal prescreve um catálogo mínimo de direitos fundamentais sociais trabalhistas. Entretanto, autoriza a aplicação de outros direitos, previstos e outras fontes normativas, sendo que o critério é que propiciem uma melhoria nas condições econômicas, sociais e jurídicas dos trabalhadores.⁶⁹

O princípio agora abordado exige do operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao empregado em três situações distintas: no momento nasce a regra, no confronto entre as regras concorrentes e na interpretação das regras jurídicas.⁷⁰

A regra da aplicação do fundamento em comento é que havendo mais de uma norma aplicável a um caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos de hierarquia de normas.⁷¹

⁶⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 6.ed. Coimbra: Almedina, 2002.

⁶⁹ LEITE, 2019, p. 132.

⁷⁰ *Ibidem*. P. 132-133.

⁷¹ *Ibid*, p. 66.

Diz o autor Carlos Henrique Bezerra Leite:

O princípio ora focalizado pode ser utilizado tanto na interpretação como na aplicação de determinada norma jurídica. Além disso, pode ser manejado para a solução de antinomias entre normas infraconstitucionais e na hipótese de colisão entre direitos fundamentais.⁷²

Pode-se concluir que este princípio vem ao encontro dos trabalhadores a fim de não trazerem danos, quando na situação concreta, existir mais de uma norma a ser aplicada.

3.4.2. Princípio da Proteção da Relação de Emprego.

O princípio da proteção do trabalhador, ou simplesmente princípio protetor, constitui a espinha dorsal do Direito do Trabalho. Trata-se de princípio basilar que orienta as relações jurídicas individuais de direito do trabalho, bem como a interpretação deste ramo do direito.⁷³

Leite aponta na lei onde se encontra disposto o presente princípio e a sincronia que possui com a Convenção 158 da OIT, que tem por objetivo a proteção do trabalhador em face da dispensa que não seja econômica, social ou juridicamente justificável.

Vejamos:

O princípio em tela protege a relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Sua residência permanente é o inc. I do art. 7º da CF e o art. 10 do ADCT, enquanto sua residência provisória encontra-se nos incs. II, III, XVIII, XIX e XXI do art. 7º da Lex Legum.⁷⁴

Para a permanência da relação de emprego, em geral, existem três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido.⁷⁵

A primeira consiste na tendencial elevação dos direitos trabalhista, atingindo o avanço da legislação ou na negociação coletiva, dada pelas conquistas

⁷² *Ibid*, p. 133.

⁷³ MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 117.

⁷⁴ LEITE, 2019. p. 33.

⁷⁵ DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTR, 2014. p. 206.

especificamente contratais alcançadas pelo trabalhador em promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato.⁷⁶

A segunda corrente reside na parte educacional, profissional que inclina ao empregador o investimento a realizar com os trabalhadores vinculados a longos contratos.⁷⁷

E a terceira corrente situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido pelo longo contrato de serviço, dando à continuidade a relação de emprego.⁷⁸

O princípio protege a relação empregatícia contra dispensa arbitrária ou sem justa causa.

De acordo com o art. 7º, inciso I da CF, dispõe assim:

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, dentro outro direitos;⁷⁹

Por fim, vejamos o que a escritora Romar menciona com o advento da Reforma Trabalhista:

O princípio da proteção ao hipossuficiente, embora não tenha sido extinto, foi afetado pela Reforma Trabalhista. Nesse contexto, aspecto de extrema relevância decorrente da Lei n.13.467/2017 é a ampliação da autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta entre este e o empregador sobre diversos aspectos, como, por exemplo, para pactuação de compensação de jornada através de banco de horas (§5º, art. 59, CLT), das regras do teletrabalho (art. 75-C, CLT), rescisão do contrato de trabalho sem necessidade de homologação (art. 477, CLT) e extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A, CLT).

Continua,

Verifica-se, portanto, que a Reforma Trabalhista adota posicionamento no sentido de considerar que o trabalhador tem

⁷⁶ *Ibidem*. p. 207.

⁷⁷ *Ibid*. p. 207.

⁷⁸ *Ibid*. p. 207.

⁷⁹ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm - acesso em 11 de out. às 14:00 horas.

condições de negociar diretamente com o empregador em diversos aspectos decorrentes da relação de emprego, não entendendo aquele como parte economicamente mais fraca da relação, e afastando, portanto, o conceito de hipossuficiência... o legislador passa a entender, ainda, que existem trabalhadores que não podem ser considerados economicamente mais fracos e sobre os quais não se pode pressupor desigualdade em relação ao empregador.⁸⁰

Por fim, a autora conclui que são considerados como hipossuficientes os trabalhadores com diploma de nível superior e que percebem salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, autorizando a livre estipulação por esses trabalhadores sobre os direitos em relação aos quais a negociação coletiva foi ampliada (art. 611-A, CLT).⁸¹

3.4.3. Princípio da Proteção ao Salário.

Este princípio se encontra no art. 7º da CF/88 nos incisos IV, VI e XXX, visto o desdobramento incidente nele que dispõe o princípio da garantia do salário mínimo com reajustes periódicos que assegurem o poder aquisitivo do trabalhador e sua família, princípio da irredutibilidade salarial e o princípio da isonomia salarial.⁸²

Dispõe a Carta Magna:

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;
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;⁸³

Podemos concluir que este princípio adota medidas para proteção do salário contra os abusos que possam ser cometidos pelo empregador em face do empregado.

⁸⁰ ROMAR, 2018. p. 65

⁸¹ ROMAR, 2018. p. 65.

⁸² Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 -

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm - acesso em 11 de out. às 14:00 horas.

⁸³ LEITE, 2019. p. 133.

3.4.4. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva ou Condição mais Benéfica.

Esse princípio tem sua origem claramente exterior ao ramo jus trabalhista, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Tanto que, normalmente, é estudado como exemplo de princípio geral do Direito ou de seu ramo civilista, aplicável ao segmento jus laboral.⁸⁴

Sabe-se que esse princípio jurídico geral já sofreu claras atenuações no próprio âmbito do Direito Civil.

O princípio geral da inalterabilidade dos contratos sofreu forte e complexa adequação ao ingressar no Direito do Trabalho – de onde surge o enunciado inalterabilidade contratual lesiva.

As mudanças sofridas seguem:

a) A noção genérica de inalterabilidade perde-se no ramo jus trabalhista. O direito do trabalho não contingencia, ao contrario, incentiva – as alterações contratuais favoráveis ao empregado; estas tendem a ser naturalmente permitidas, de acordo com o art. 468, caput, CLT.

b) A noção de inalterabilidade torna-se simultaneamente rigoroso caso contraposto a alteração desfavorável ao trabalhador – que tendem a ser vedadas pela normativa jus trabalhista, art. 444, caput, CLT.

c) Já a atenuação civilista da fórmula *rebus sic stantibus* (atenuação muito importante no Direito Civil) tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho.⁸⁵

Neste ramo jurídico especializado coloca sob o ônus do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, da CLT), independentemente do in sucesso que possa abater sobre estes. As obrigações trabalhistas empresariais

⁸⁴ DELGADO, 2019. p. 238.

⁸⁵ *Ibidem.* p. 239.

preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efeitos em virtude de fatos externos à atuação do empregador.⁸⁶

⁸⁶ *Idem.* p. 239.

4. CRISE ECONÔMICA.

Neste tópico será abordado de forma breve e sucinta o conceito de crise econômica, a diferença entre crise e econômica e financeira, bem como a explanação de crises econômicas que tiveram impacto global e as internas do nosso País.

4.1. Conceito.

Um grande escritor sobre economia foi Karl Marx, na visão fundamental a crise reside na metamorfose da mercadora, mas sua efetiva aparência realização só se torna latente com a forma capitalista de acumulação.

O processo que define o circuito do capital responde à incentivos diferentes que o da simples obtenção de valores de uso. A figura do capitalista, para Marx, encerra o desejo de acumular capital e não a maximização de utilidade. E essa acumulação é submetida a uma taxa usual de lucro que perpetue o incentivo capitalista ao reinvestimento do excedente gerando no processo produtivo e realizando no processo de circulação.⁸⁷

O que levaria o capitalismo sistematicamente a desequilíbrios que causam as crises econômicas, segundo Marx o cerne se encontra no próprio fato de que o sistema não possui caráter planejado para organizar a divisão social do trabalho com isso impedir o acontecimento das crises econômicas.⁸⁸

Nas economias capitalistas acontecem crises econômicas vindas da escassez, mas as crises mais características desse sistema são as de superprodução. Uma crise econômica é uma perturbação na vida econômica, atribuída, pela economia clássica, a um desequilíbrio entre produção e consumo e localizada em setores isolados da produção.⁸⁹

Gabardo diz que no capítulo XVII das Teorias da mais-valia, é apontado algumas causas que fazem desencadear uma crise. Marx cita sobre o processo de desproporção na produção de determinadas mercadorias, as cadeias produtivas

⁸⁷ GABARDO, Paulo Félix. CRISE ECONÔMICA: INTERPRETAÇÕES MARXISTAS. p. 4. http://www.pet-economia.ufpr.br/banco_de_arquivos/00006_crise.pdf - acesso em 13 de out. 2021, às 13 horas.

⁸⁸ *Ibidem*. p. 4.

⁸⁹ Artigo - <file:///C:/Users/078501~1/AppData/Local/Temp/36061-Texto%20do%20Artigo-121216-1-10-20160204.pdf> – acesso dia 13 de out. 2021 às 14 horas.

mobilizam um grande esforço econômico, desse modo, essa desproporção acarreta problemas, desestimula o reinvestimento.⁹⁰

Outra possível razão é encontrada na superacumulação de capital de forma monetária e sem produtividade marginal. Diante disso, o resultado seria uma maciça destruição de valor e a ascensão de dinâmicas prejudiciais ao funcionamento do sistema, exemplo a inflação.⁹¹

Gabardo diz:

É interessante notar que a visão de Marx sobre o objetivo das crises econômicas, como situações agudas formadas naturalmente pela dinâmica do capitalismo e com o fim último de reequilibrar as condições de existência do sistema, sugere que a abordagem marxista é cíclica. Marx não considera que a crise é o que, mecanicamente, leva ao colapso do capitalismo, apesar de externar suas contradições essenciais. A teoria de colapso de Marx, se é que existe uma teoria sistematizada, enfatiza a luta política entre a classe dos operários e os capitalistas para provocar a derrocada do sistema capitalista.⁹²

Nas observações acima, verifica-se que na visão de Marx é interessante para as crises a inclusão do crédito como fator que espalha a crise pelo sistema, uma vez que ocorre a insolvência dos créditos emprestados.

4.2. Diferença entre Crise Econômica e Crise Financeira

De maneira objetiva a diferença é que na crise econômica ocorre uma redução substancial por um período prolongado de sua capacidade de gerar riquezas, vale destacar que a riqueza de um país é medida pelo Produto Interno Bruto – PIB.⁹³

No caso da crise financeira consiste em uma crise de liquidez do sistema, de forma abrupta os valores dos ativos (imóveis, ações, negócios etc.) da economia. Sendo assim, persistindo-se a crise financeira fatalmente se torna uma crise econômica, mediante o aumento do desemprego e a redução de investimentos

⁹⁰ GABARDO, Paulo Félix. *CRISE ECONÔMICA: INTERPRETAÇÕES MARXISTAS*. p. 5. Disponível em: http://www.pet-economia.ufpr.br/banco_de_arquivos/00006_crise.pdf - acesso em 13 de out. 2021, às 13 horas.

⁹¹ *Ibidem*. p. 5.

⁹² *Ibidem*. p. 5.

⁹³ SOUZA, Ricardo de. Trabalho de Iniciação Científica. *A Crise Econômica De 2008: Reflexos Na Grécia, Portugal E Espanha*. Disponível em: <https://blog.univicoso.com.br/index.php/2021/06/11/diferencas-entre-crises-financeiras-e-crises-economicas/> - acesso em 14 de out. 2021 – às 23 horas.

produtivos atingindo em cheio os responsáveis pela geração de riqueza, ou seja, o trabalho e capital.⁹⁴

4.3. Exemplos de Crises Econômicas Mundiais

A crise de 1929, uma das mais emblemáticas da história conhecida como a grande depressão que gerou um abalo nas economias globais.

Ricardo Souza Santos diz no seu artigo⁹⁵:

Durante a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), os Estados Unidos foram os principais fornecedores dos países europeus, no pós-guerra, tornaram-se a maior potência econômica do mundo. Em 1920, a indústria norte-americana produzia quase 50% de toda a produção industrial do mundo. Por quase toda a década de 20, a prosperidade econômica gerou nos norte-americanos um clima de grande euforia e de consumo desenfreado, gerando o modo de vida americano (American way of life), como modelo de progresso. Viver bem significava consumir cada vez mais. Em 1929, os Estados Unidos conheceram uma profunda crise econômica, com a queda da Bolsa de Valores de Nova York, uma grave crise interna foi gerada e aumentou o índice de desemprego, que acabou afetando vários países do mundo.

A crise atingiu o mercado de ações e em 24 de outubro de 1929, que ficou conhecida como quinta-feira negra, quando ocorreu quebra da Bolsa de Valores de Nova York. Era na Bolsa de Valores que as grandes empresas americanas negociavam suas ações. Com a crise, muitas empresas foram à falência e o valor das ações na bolsa caiu assustadoramente de um dia para outro. Abalados pela crise, os Estados Unidos reduziram a compra de produtos estrangeiros e suspenderam os empréstimos a outros países, ocasionando uma crise mundial. Um exemplo disso é o Brasil, que tinha os Estados Unidos como principal comprador de café. Com a crise, o preço do café despencou e houve uma superprodução, gerando milhares de desempregados no Brasil. Tinha início o período da Grande Depressão, que se estendeu até o ano de 1933. Na Europa, os americanos retiraram o dinheiro emprestado, provocando falências em bancos, falências em empresas, aumento do número de desempregados. Na América Latina, a repercussão da crise foi muito maior, pois os países forneciam basicamente produtos agrícolas e matérias-primas aos Estados Unidos. Com a crise, os Estados Unidos reduziram ou cortaram as compras que faziam desses países. Com menos dinheiro, os países latino-americanos deixaram de investir, gerando com isso desemprego e miséria.

⁹⁴ SOUZA, Ricardo de. Trabalho de Iniciação Científica. A Crise Econômica De 2008: Reflexos Na Grécia, Portugal E Espanha. Disponível em: <https://blog.univicososa.com.br/index.php/2021/06/11/diferencas-entre-crises-financeiras-e-crises-economicas/> - acesso em 14 de out. 2021 – às 23 horas.

⁹⁵ *Ibidem*.

Diante da crise instaurada, o presidente norte Americano Franklin Roosevelt, propôs a alteração do Estado Liberal, que pregava a não intervenção estatal na economia para uma política econômica de intervenção sendo inaugurado o New Deal (Novo Acordo), vejamos:

O New Deal (Novo Acordo) foi inspirado nas idéias do economista inglês John Keynes (1883-1946). O New Deal era um programa misto que procurava conciliar as leis de mercado e respeito pela iniciativa privada com a intervenção do Estado em vários setores da economia.⁹⁶

Fora criada a política do New Deal, contudo, não alcanço o sucesso idealizado. Entretanto, conseguiu controlar a porção mais crítica da crise econômica os quais geravam tumultos sociais. Aos poucos a economia Norte-Americana começou a se recuperar, mas o novo impulso econômico que reergueu os Estados Unidos foi com a declaração da Segunda Guerra Mundial, pois a produção de armamentos aumentou e geraram empregos e lucros as empresas.⁹⁷

A crise do petróleo, também conhecida como choque do petróleo, aconteceu em dois momentos diferentes nos anos de 1973 e 1979, uma crise que elevou os preços do petróleo as alturas, que conseqüentemente atingiu a economia de diversos países. Visto que no início o petróleo era utilizado para extração do querosene para iluminação. No entanto, a partir do ano de 1896 surgiram as primeiras indústrias de automóvel e após 7 anos, em 1903 foi criado os aviões, sendo seu uso voltado para a guerra.⁹⁸

O primeiro choque ocorreu quando países produtores suspenderam exportações aos aliados de Israel na guerra do Yom Kippur – Estados Unidos, Europa e Japão. Em um ano, o preço do barril quadruplicou, para U\$\$ 12. Em 1979, a revolução islâmica liderada pelo aiatolá Khomeini tira o xá Reza Pahlevi do governo do Irã. Os protestos desorganizaram toda a produção petrolífera do país, levando o preço do barril a subir 250% nos EUA.⁹⁹

A presente crise foi utilizada para exercer pressão política, uma vez que os países Árabes estavam em conflito com Israel, do lado dos judeus se encontravam

⁹⁶ SOUZA, Ricardo de. Trabalho de Iniciação Científica. A Crise Econômica De 2008: Reflexos Na Grécia, Portugal E Espanha. Disponível em: https://www.univali.br/Lists/TrabalhosGraduacao/Attachments/1062/ricardo_souza.pdf - acesso em 14 de out. 2021 às 23:30 horas. p. 32.

⁹⁷ *Ibidem.* p. 33.

⁹⁸ *Idem.* p. 33.

⁹⁹ *Ibid.* p. 33-34.

Estados Unidos e Europa. Nesse sentido, os Árabes que faziam parte da OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo), como uma forma de retalhar as grandes potências que necessitavam do ouro negro, diminuíram a oferta do produto e elevaram os preços.

Ricardo Souza Santos, diz em seu artigo:

A crise do petróleo foi desencadeada num contexto de déficit de oferta, com o início do processo de nacionalizações e de uma série de conflitos envolvendo os produtores árabes da OPEP, como a guerra dos Seis Dias (1967), a guerra do Yom Kipur (1973), a revolução islâmica no Irã (1979) e a guerra Irã-Iraque (a partir de 1980). Os preços do barril de petróleo atingiram valores altíssimos, chegando a aumentar até 400% em cinco meses, o que provocou prolongada recessão nos EUA e na Europa e desestabilizou a economia mundial".¹⁰⁰

A crise Bolha da Internet ou bolha das empresas *ponto com*, ocorreu uma bolha especulativa na década de 1990, onde houve uma alta das ações das novas empresas de tecnologia da informação e comunicação baseadas na Internet.

Estas empresas vieram em uma ascensão rápida desde 1995, e nos anos seguintes os investidores começaram a perceber que o retorno poderia não ser como esperado, levando esta trajetória ao fim no começo de março do ano 2000.

Com pesada dívidas contraídas para sua expansão, diversas empresas quebraram, entre elas a WorldCom, na maior falência da história dos EUA até então. Antes do fim dos anos 2000, as empresas do setor haviam perdido mais de US\$ 1,7 trilhão em valor de mercado, com quedas de mais de 90% no valor das ações. No ano seguinte, os atentados de 11 de setembro espalharam desconfianças nos mercados, acentuando e prolongando os efeitos da crise.¹⁰¹

Uma hipótese que ocasionou o estouro da bolha tenha relação com os resultados negativos das vendas na internet logo após a temporada do natal. Como a primeira prova pública incontestável da falha no pensamento *Get Rich Quick* (fique rico depressa), mostrava-se falsa para diversas empresas.¹⁰²

¹⁰⁰ SOUZA, Ricardo de. Trabalho de Iniciação Científica. A Crise Econômica De 2008: Reflexos Na Grécia, Portugal E Espanha. Disponível em: https://www.univali.br/Lists/TrabalhosGraduacao/Attachments/1062/ricardo_souza.pdf - acesso em 14 de out. 2021 às 23:30 horas. p. 34.

¹⁰¹ *Ibidem*. p. 35.

¹⁰² *Idem*. p. 35

Grandes lojas apostaram tudo no sucesso de seus produtos com o advento da internet, de tal forma que negligenciaram os preceitos basilares da economia e a análise prévia das projeções econômicas, resultado disso foi uma crise econômica.¹⁰³

¹⁰³ SOUZA, Ricardo de. Trabalho de Iniciação Científica. A Crise Econômica De 2008: Reflexos Na Grécia, Portugal E Espanha. Disponível em: https://www.univali.br/Lists/TrabalhosGraduacao/Attachments/1062/ricardo_souza.pdf - acesso em 14 de out. 2021 às 23:30 horas. p. 35.

5. POSTURA DO JUDICIÁRIO NAS SUAS DECISÕES NO PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID-19.

Neste tópico, o foco é trazer decisões dos Tribunais do Trabalho e do Superior Tribunal do Trabalho acerca do momento pandêmico vivido no Brasil, a fim de visualizar os entendimentos adotados e a postura dos mesmos em prol do trabalhador.

Deste modo, nos auxiliando a desenvolver nosso senso crítico de como o judiciário tem contribuído no período de pandemia e amenizando os impactos na vida da massa de trabalhadores.

Vejamos:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39/2016 . PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. LEVANTAMENTO INTEGRAL DO SALDO DO FGTS DA CONTA VINCULADA DO TRABALHADOR. PANDEMIA DA COVID-19. A discussão dos autos diz respeito à possibilidade de saque integral dos depósitos do FGTS da conta vinculada da trabalhadora, em decorrência da possibilidade de enquadramento da pandemia da covid-19 como desastre natural. O TRT concluiu ser devido o levantamento do valor do FGTS, limitando, contudo, ao valor de R\$ 1.045,00, " por atender simultaneamente a necessidade imediata do trabalhador e por manter montante que possibilite o financiamento de projetos sociais". Registra-se, inicialmente, que, por se tratar de demanda sujeita ao rito sumaríssimo, a admissibilidade do recurso de revista está restrita à hipótese de violação literal e direta da Constituição da República ou contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal, nos termos do artigo 896, § 9º, da CLT, o que torna inócua a alegação de divergência jurisprudencial e violação de dispositivos de lei. Em relação aos artigos 1º, inciso III, 5º, inciso XXXVI, e 6º da Constituição Federal, constata-se que a matéria não foi analisada à luz dos referidos dispositivos, carecendo a matéria de prequestionamento no particular, nos moldes da Súmula nº 297, itens I e II, do TST. Por fim, ressalta-se que a alegação de violação do artigo 7º, inciso III, da Constituição Federal é genérica e impertinente na hipótese, pois não se está retirando o direito da trabalhadora ao fundo de garantia por tempo de serviço. Recurso de revista não conhecido" (RR-134-72.2020.5.14.0111, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/10/2021).¹⁰⁴

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4, disponível em: PROCESSO Nº TST-RR - 134-72.2020.5.14.0111 - RR - 134-72.2020.5.14.0111. acesso em 15 out. às 08:30 horas.

Neste caso a Justiça do Trabalho concedeu o direito ao reclamante o saque do seu Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

AGRAVO. CORREIÇÃO PARCIAL. LIMINAR DEFERIDA. REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO DISPENSADO NO CURSO DA PANDEMIA DA COVID-19. COMPROMISSO PÚBLICO “NÃO DEMITA”. AUSÊNCIA DE SUPORTE JURÍDICO. 1 - Decisão corrigenda consubstanciada em indeferimento de liminar em mandado de segurança em que mantida a decisão proferida em tutela de urgência, de reintegração de trabalhador dispensado no curso da pandemia da COVID-19 com fundamento em compromisso público firmado pelo requerente ao aderir ao movimento “NÃO DEMITA”. 2 – A ausência de clareza quanto ao suporte jurídico da ordem de reintegração, ou seja, a inexistência de fundamentação quanto à hipótese de garantia de emprego que ampara a medida, consubstancia decisão carente de coerência argumentativa e incorre na hipótese prevista no parágrafo único do art. 13 do RICGJT. Agravo a que se nega provimento" (CorPar-1001118-37.2021.5.00.0000, Órgão Especial, null, DEJT 14/10/2021).¹⁰⁵

No exemplo acima foi decidido de manter a decisão que determinava a reintegração de emprego de um funcionário do Banco Bradesco S.A, tendo em vista que fora demitido durante o período da pandemia, após a instituição ter firmado com seus colaboradores compromisso que ninguém seria dispensado sem justa causa durante o tempo que durasse a pandemia do COVID-19.

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. REDUÇÃO PARCIAL DE ACORDO JUDICIAL. PANDEMIA DE COVID-19. EFEITOS. O estado de calamidade pública causado pela pandemia do Covid-19, o qual constitui hipótese de força maior no âmbito trabalhista nos termos da Medida Provisória nº 927, de 22.03.2020, autoriza a revisão do acordo ajustado entre as partes com a redução pela metade de duas parcelas do ajuste, e a retomada do pagamento dos valores faltantes após a data prevista para a quitação da última parcela, com juros e correção monetária. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020852 - 52.2018.5.04.0010 AP, em 20/10/2020, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno).¹⁰⁶

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4, disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/edb345731010537256cf7dc19b0ab526>. acesso em 15 out. às 08:35 horas

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4, disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ejPiXklWNnGu1A39Qdf2w?&tp=redu%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio+covid-19>. acesso em 15 out. às 08:45 horas

No presente caso concreto foi negado o provimento do agravo de petição feito pelo exequente, uma vez que a redução na parcela do acordo está em concordância com a Medida Provisória nº 927/2020.

MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. FORÇA MAIOR. Os efeitos econômicos da pandemia não configuram a força maior de que tratam os artigos 501 e 502 da CLT, considerando que o contrato foi rescindido por iniciativa do empregador sem que a extinção do estabelecimento.

(TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020509-81.2021.5.04.0000 MSCIV, em 08/06/2021, Desembargador Rosiul de Freitas Azambuja)¹⁰⁷

A parte impetrante em sede de mandado de segurança logrou êxito no pedido de pagamento das verbas rescisórias, bem como a expedição de alvará para liberação dos valores de FGTS e as guias de seguro desemprego.

Interessante, que nesse mesmo acórdão são citados dos exemplos de mandados de segurança impetrados pelo motivo de “força maior”, *in verbis*:

Não configura força maior nos termos dos artigos 501 e 502 da CLT os graves efeitos decorrentes da pandemia de COVID-19 no país, para que seja excluído o pagamento integral das parcelas rescisórias dos trabalhadores, cujos contratos foram rescindidos por iniciativa do empregador, sem que haja extinção do estabelecimento de trabalho. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020658-14.2020.5.04.0000 MSCiv, em 29/09/2020, Vania Maria Cunha Mattos)

MANDADO DE SEGURANÇA. DISPENSA POR FORÇA MAIOR. PANDEMIA COVID-19. IMPOSSIBILIDADE. Não configura força maior nos termos dos artigos 501 e 502 da CLT os graves efeitos decorrentes da pandemia de COVID-19 no país, para que seja excluído o pagamento integral das parcelas rescisórias dos trabalhadores, cujos contratos foram rescindidos por iniciativa do empregador, sem que haja extinção do estabelecimento de trabalho. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0022399-89.2020.5.04.0000 MSCiv, em 04/03/2021, Desembargadora Simone Maria Nunes)¹⁰⁸

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4, disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/MYcrAh44rW9cCQfTG7FCcQ?&tp=redu%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio+covid-19>. acesso em 15 out. às 09:00 horas

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4, disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/MYcrAh44rW9cCQfTG7FCcQ?&tp=redu%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio+covid-19>. acesso em 15 out. às 09:20 horas

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMADA. COVID-19. EMPREGADO DO GRUPO DE RISCO. RETORNO AO TRABALHO. VACINAÇÃO. LINHA DE FRENTE . O empregado em teletrabalho, ainda que pertencente a grupo de risco, mas, não atuante na "linha de frente", deve retornar ao trabalho presencial após a vacinação contra a Covid-19, e cumprimento de todos os prazos determinados pela vigilância sanitária. Recurso a que se dá provimento parcial.

(TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020064-09.2021.5.04.0018 ROT, em 29/09/2021, Desembargadora Simone Maria Nunes - Relatora)¹⁰⁹

No exemplo, o TRT da 4ª região proferiu a decisão que determinou o retorno de funcionários da área da saúde que possuíam comorbidades ou pertenciam ao grupo de risco e que não trabalhassem na linha de frente contra a COVID-19 a voltarem a trabalhar presencialmente nas unidades de saúde, após a imunização com a vacinação. Visto que não poderia sacrificar o atendimento à população em benefício de um pequeno grupo de pessoas.

REDUÇÕES SALARIAIS OCORRIDAS MEDIANTE ACORDOS INDIVIDUAIS. MP 936/2020. A previsão de formalização de acordos individuais pelos empregados hipossuficientes viola sobremaneira a previsão constitucional do art. 7º, nos seus incisos VI e XIII, que consagra a garantia da irredutibilidade dos salários e da jornada de trabalho, salvo mediante negociação coletiva, configurando a prática de ato ilegal da reclamada, com a alteração unilateral do contrato de trabalho e exclusão da prévia negociação coletiva com o sindicato profissional.

(TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0023339-98.2020.5.04.0341 ROT, em 29/04/2021, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos)¹¹⁰

Para fecharmos, o julgado vai abordar o tema de redução salarial em acordos realizados de forma individual. No caso concreto a decisão do 4º TRT foi declarado nulo os acordos, uma vez que foram feito sem a participação do sindicato da base dos trabalhadores, assim, tornando a redução do salário ilegal.

¹⁰⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4, disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/t9Bq1ESv5Wjt_6MYJ2IwrQ?&tp=redu%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio+covid-19. acesso em 15 out. às 09:30 horas

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4, disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/r9ilRuafuKtXuQFooWStQ?&tp=redu%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio>. acesso em 15 out. às 09:45 horas

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O presente estudo apresentou de forma sucinta o conceito e a construção do que é trabalho ao longo da história e do desenvolvimento da sociedade. Em um primeiro momento trabalho era algo penoso, árduo, que era realizado pelos escravos.

Com a chegada da Idade Média, houve uma pequena mudança onde se passou a enxergar como um ato de servil. Nesse período também, com a reforma protestante foi se aderindo ao pensamento que o trabalho era uma vocação que Deus tinha predestinado cada ser humano e isto deveria ser algo prazeroso.

Porém, foi na Revolução Industrial que começamos a visualizar o surgimento de fabricas aonde se contratavam funcionários para trabalharem na linha de produção em troca de um salário.

Diante deste contexto, surge o ramo do direito do trabalho para assegurar os direitos a um trabalho digno às pessoas, a fim de evitar os abusos que ocorriam, criando normas, regras, obedecendo a princípios que assegurassem condições dignas aos empregados.

Por isso, estudamos os princípios de maneira geral e alguns específicos do direito do trabalho, a fim de compreendermos a importância de assegurar o trabalhador à dignidade quanto pessoa. Desse modo, abordamos o conceito de empregado e empregador de maneira panorâmica dizendo quem são esses dois polos na relação de emprego.

O conceito de crise econômica e exemplos de crises que começaram em uma localidade específica, contudo, repercutiu na economia mundial atingindo as grandes potencias e as pequenas.

Por fim, visualizamos a luz da pandemia do COVID-19 o posicionamento dos tribunais do trabalho quanto às medidas necessárias para se resguardar os direitos dos trabalhadores, com isso, podemos responder os questionamentos iniciais expostos.

O valor social do trabalho é o *quantum* atribuído ao trabalho exercido pelo empregado no local de trabalho, o qual ele utiliza para manutenção da sua vida e família proporcionando uma vida digna.

Todavia, diante de uma crise econômica que gera uma recessão ou depressão na economia, devem-se adotar algumas medidas para reversão do cenário caótico para que volte o crescimento econômico trazendo estabilidade no país.

Ocorre que alguns empregadores no momento de crise se aproveitam para realizar uma exploração em cima dos trabalhadores, adotando medidas abusivas que devem ser combatidas, como a redução no quadro de funcionários sem justo motivo, o que conseqüentemente aumenta o trabalho dos que permanecem e a redução do valor dos seus salários pelo acúmulo de funções, sem o contra peso da redução da jornada de trabalho.

Buscando responder a questão se é justo a redução do valor do trabalho em uma crise, é importante olharmos se com a redução/estagnação dos salários se encontra acompanhada na redução da jornada de trabalho, o que traria um equilíbrio para a balança tornando a redução justificada, entretanto, justa por que houve por parte do empregador a redução da jornada de trabalho dos seus empregados.

Para finalizarmos, as questões inerentes aos Poder Judiciário como provedor da segurança jurídica e pacificação social através dos julgados apresentados vislumbram-se que busca a pacificação dos conflitos entre empregadores e empregados, assim, entregando uma tutela jurisdicional que ameniza os impactos causados pela pandemia que assola não só apenas o Brasil mas o globo de forma geral.

REFERÊNCIAS

ADI 3395-6. Disponível em: ww.tst.jus.br – Acesso: 22/09/2021 às 20:00.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4 [2021] <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ejPiXkiWNnGu1A39Qdf2w?&tp=red u%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio+covid-19>. Acesso: 22 de out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4 [2021] <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/MYcrAh44rW9cCQfTG7FCcQ?&tp= redu%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio+covid-19>. Acesso: 22 de out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4 [2021] <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/MYcrAh44rW9cCQfTG7FCcQ?&tp= redu%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio+covid-19>. Acesso: 22 de out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4 [2021] <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/r9ilRuafuKtXuQFooWStQ?&tp=redu %C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio>. Acesso: 22 de out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT 4 [2021] https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/t9Bq1ESv5Wjt_6MYJ2lwrQ?&tp=re du%C3%A7%C3%A3o+de+sal%C3%A1rio+covid-19. Acesso: 22 de out. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 6.ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CATHARINO, José Martins. Compêndio universitário de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Jurídica Universitária, 1972, p. 181, apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso 18 de out. 2021.

DECRETO-LEI N° 5.452/43 (Consolidação das Leis Trabalhistas –CLT)

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 61.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho** – De acordo com o Novo CPC e com a Instrução Normativa n.º 39/2016 do TST. 24.ed. São Paulo: Saraiva.

GABARDO, Paulo Félix. **CRISE ECONÔMICA: INTERPRETAÇÕES MARXISTAS**. p. 4. http://www.pet-economia.ufpr.br/banco_de_arquivos/00006_crise.pdf. Acesso: 19 de out. 2021.

Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989.

JR. CESARINO, Antonio Ferreira. Foi jurista brasileiro e professor da Universidade de São Paulo. Publicou entre uma de várias obras: **Direito Social Brasileiro (1940)**.

KLOOSTER, Fred H. A Doutrina da Predestinação em Calvino. I o ed São Paulo: Ed. SOCEP, 2002.

Languer. (2004). 2. O conceito de trabalho em André Gorz. Revista Vinculando. https://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/conceito_de_trabalho.html - Acesso em: 09 de out. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLEA, Manuel Alonso *Apud* QUADROS, Jouberto; FERREIRA, Francisco. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PROCESSO Nº TST-RR - 134-72.2020.5.14.0111 - RR - **134-72.2020.5.14.0111**.

QUADROS, Jouberto; FERREIRA, Francisco. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SOUZA, Ricardo de. Trabalho de Iniciação Científica. A Crise Econômica De 2008: Reflexos Na Grécia, Portugal E Espanha Disponível em: https://www.univali.br/Lists/TrabalhosGraduacao/Attachments/1062/ricardo_souza.pdf. Acesso: 18 de out. 2021.