



PRINCÍPIO PROTETOR E FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

Maria José Marques Benigno Martins*

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar o Princípio Protetor e Flexibilização de Direitos no sentido de evidenciar que no processo de construção das regras jurídicas dos diplomas legais no Brasil continuam sendo inspirados no princípio da proteção ou da tutela, conforme se verifica no *caput* do art. 7º da Constituição Federal de 1988, nos arts. 444 e 620 da CLT. Entretanto, atualmente, o princípio da proteção vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e impedir o progresso no campo das conquistas sociais. Para a realização deste artigo foi utilizado o método bibliográfico com base na doutrina dos autores como: Delgado (2008), Barros (2009), Rocha (2006), Brito Filho (2004), Caminha (2003) dentre outros. Assim, com base no estudo destes doutrinadores surge o fenômeno da “flexibilização” de direitos se contrapondo, principalmente, à rigidez das normas trabalhistas, tendo o intuito de amenizar as altas taxas de desempregos. O grande desafio que se enfrenta é determinar o ponto de equilíbrio entre uma flexibilização sensível às preocupações legítimas das empresas e uma legislação que impeça um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços, norteado pela autonomia da vontade, que foge completamente dos ideais de justiça social. Portanto, vale ressaltar que o princípio da proteção continua auxiliando o intérprete no processo de integração da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Flexibilização de Direitos. Princípio protetor.

*Graduada em Direito pela Universidade Estadual do Piauí – UESPI e em Ciências Sociais – Sociologia pela Universidade Federal do Piauí (UFPI), Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro de Ensino Unificado de Teresina – CEUT. Funcionária Pública da SEDUC – PI. e-mail: maze-marques@hotmail.com

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



1 INTRODUÇÃO

Cumpramos ressaltar, inicialmente, sobre os direitos fundamentais que são assegurados constitucionalmente, bem como um breve levantamento histórico acerca do surgimento dos direitos fundamentais e da pessoa do trabalhador.

É relevante destacar que todo sistema jurídico atribui às pessoas um amplo e variado repertório de direitos, sendo que dentro desse repertório de direitos estão incluídos aqueles que são considerados fundamentais. Assim, podem-se definir direitos fundamentais, como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, assegura a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça.

Dessa forma, a doutrina dos direitos humanos fundamentais tem origem na idéia de que o Direito é algo que o ser humano recebe e descobre. Nessa linha, defende-se a existência de um direito justo, sábio, que é dado aos homens. Ainda dentro desta concepção, podem ser verificadas três vertentes: a de que as normas jurídicas são atribuídas por uma divindade; a de que o direito se manifesta pelos costumes, como longas práticas do povo; e a identificação do direito pelos “sábios”, ou seja, revelado pela sabedoria.

Nesse sentido é possível distinguir-se três “gerações” ou “dimensões” de direitos humanos fundamentais, conforme teoria lançada por Vazak citado por Caminha (2003, p. 93), “em Conferência proferida no Instituto Internacional de Direitos Humanos no ano de 1979”. A primeira dimensão corresponde a uma conscientização do século XVIII, incorporando idéias relativas aos chamados direitos subjetivos naturais. Assim, nas Declarações de Direitos do século XVIII, ganham destaque os direitos de “liberdade”, no sentido de que o Estado deve se abster de interferir na

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



conduta dos indivíduos, reconhecendo-se os direitos civis e políticos. Destarte, tem-se a consagração dos direitos individuais, civis e políticos.

A segunda dimensão corresponde aos direitos sociais, envolvendo uma prestação positiva do Estado, como o direito ao trabalho, à educação, à saúde, trabalhistas e previdenciários, enfatizados no início do século XX. O objetivo, no caso, é corrigir as desigualdades sociais e econômicas, procurando solucionar os graves problemas da chamada “questão social”, surgida com a Revolução Industrial. Nesse sentido, pode-se observar a consagração de direitos econômicos, sociais e culturais, vistos como inerentes ao Estado Social, objetivando a “igualdade”, sob o enfoque material; decorrem da dignidade humana e geram a pessoa poderes de exigir prestações positivas concretas do sujeito passivo, no caso, a sociedade representada pelo Estado.

A terceira dimensão refere-se aos direitos de solidariedade, pertinentes ao desenvolvimento, ao patrimônio comum da humanidade, à autodeterminação dos povos, à paz, à comunicação e à preservação do meio ambiente. É importante destacar que há autores que já fazem menção a uma quarta dimensão, referente aos direitos ligados à biogenética e ao patrimônio genético, ou à participação democrática, à informação e ao pluralismo.

É possível invocar como possíveis fundamentos dos direitos humanos, o Direito Natural, nas suas diferentes versões; os valores comuns individuais e universais, essenciais para a humanidade e a própria dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

Nesse corolário, é importante trazer algumas reflexões a respeito da dignidade da pessoa humana, visto ser de extrema importância para se ter um mínimo de direitos, conforme Caminha (2003, p. 87):

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



A *dignidade* é a qualidade de quem é digno; nobreza, respeitabilidade; cargo ou título de alta graduação; respeito que merece alguém ou alguma coisa; honra, decência, brio. Na Constituição Federal de 1988, arts. 1º, inciso IV; 170 e 193, a palavra dignidade refere-se à pessoa humana e é empregada no sentido de respeito que o ser humano merece, respeito à sua honra, decência e ao seu brio. (grifo nosso).

De acordo com o pensamento de Comparato (1999), para quem o valor do direito decorre daquele que o criou, o homem. Assim, para o autor, o fundamento dos Direitos do Homem não pode ser outro que não o próprio homem, “considerado em sua dignidade substancial de pessoa”. Portanto, é o fato de ser o homem dotado de dignidade, ou seja, “um ser cujo valor ético é superior a todos os demais do mundo”, que impõe para si um mínimo de direitos. Natural, então, que a dignidade seja considerada o fundamento base.

Sarlet citado por Brito Filho (2004, p. 49) define dignidade como sendo “a 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 fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Para Kant citado por Caminha (2003, p. 89), o que caracteriza o ser humano, e o faz dotado de dignidade especial, é que ele nunca pode ser meio para os outros, mas fim em si mesmo e, por esta razão, tem valor absoluto, não podendo ser usado como instrumento para algo. É exatamente por isso que o homem tem dignidade, por que ele é pessoa.

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



É importante observar que a dignidade do ser humano tem sido reconhecida pelos principais textos, nacionais e internacionais, como base da vida em sociedade e dos Direitos Humanos, conforme pode ser verificado no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. E o que se buscou enfatizar foi o fato de o Estado ter como um de seus objetivos proporcionar todos os meios para que as pessoas possam ser dignas. Assim, a consagração, a garantia, a promoção e o respeito efetivos dos direitos fundamentais constituem o mínimo ético que deve ser acatado por toda a sociedade e todo direito que desejem se apresentar como uma sociedade e um direito justos. No campo das relações de trabalho a violação mais grave da dignidade da pessoa consiste na prática do trabalho escravo, ou trabalho forçado.

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

2.1 Limitação ao poder do empregador

Vale ressaltar que os direitos fundamentais se aplicam aos trabalhadores considerados em uma dupla dimensão, seja como cidadãos ou como sujeitos de uma relação de trabalho subordinado. É certo que o objeto do contrato de trabalho não é a pessoa do trabalhador, mas sua atividade, sendo que não se pode separar o trabalho da pessoa daquele que o presta. Assim, na execução do contrato de trabalho, o empregado reúne a dupla qualidade de titular de direitos fundamentais que lhe assistem como cidadão e de titular de direitos fundamentais aplicáveis estritamente no âmbito da relação de emprego.

Em suas relações com o empregador, o trabalhador tem direitos que lhe assistem como pessoa. O empregado conserva sua

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



qualidade de “homem livre”, em tempo e local de trabalho, embora submetido ao poder de direção do empregador em virtude do vínculo de subordinação. A relação de emprego não o priva de seus direitos e liberdades. É importante observar que os direitos fundamentais se aplicam não somente aos trabalhadores subordinados (empregados sujeitos de um contrato de emprego), mas também aos trabalhadores autônomos, aos parassubordinados, enfim, a todos aqueles que exercem uma atividade remunerada por conta de outrem ou de quem dependem do ponto de vista econômico.

Ato contínuo, ao exercer sua atividade na empresa, o trabalhador pode exigir que sejam respeitados seus direitos pessoais (à imagem, à intimidade, à liberdade de expressão, à liberdade de reunião, à comunicação e à informação, etc.), sendo que esses direitos, correspondem ao conseqüente dever do empregador de respeitá-los. A penetração dos direitos fundamentais na economia interna do contrato de trabalho decorre, portanto, da necessidade de garantir a autonomia de pessoas submetidas a um poder privado e visa a assegurar um mínimo de igualdade na dignidade, preocupação constante e visível nas situações concretas nas quais se acham envolvidos os mais fracos, eis as finalidades comuns aos direitos fundamentais e ao direito do trabalho. O dever que tem o empregador de dispensar tratamento digno ao empregado está na raiz da obrigação de respeitar os direitos fundamentais do obreiro, tendo em vista que esta obrigação tem por conteúdo o respeito aos direitos inerentes à dignidade da pessoa, que se relacionam com os direitos fundamentais, considerados de maneira genérica.

Neste corolário, pode-se afirmar que o direito do trabalho persegue a obtenção de uma igualdade mínima em proveito dos trabalhadores, por meio da intervenção do legislador e do apoio à atividade sindical, com o intuito de contrabalançar os poderes, em ambos

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



os lados. Esta busca de igualdade se expressa mediante o esforço de obter igualdade em dignidade, que se traduz no fundamento da ordem econômica, segundo a Constituição Federal de 1988: a valorização do trabalho humano, que pressupõe o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores (direito a um emprego, liberdade sindical, direito de greve, direito de participação, direito à saúde e à segurança, ao repouso e ao lazer), além dos direitos que lhe são assegurados como pessoa.

3 PRINCÍPIO PROTETOR

Vale ressaltar que a palavra princípio reporta-se à idéia de “começo, início”, sendo a causa primária, a base, a razão maior de algo ou alguma coisa. Por extensão, significa, ainda, proposição fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos. E é nessa acepção de proposição fundamental que ela foi incorporada por distintas formas de produção cultural dos seres humanos, inclusive o direito. Desse modo, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.

Nesse sentido, princípios políticos, morais ou religiosos, por exemplo, importaria em proposições fundamentais, ideais, resultantes de determinado contexto político, cultural ou religioso, que se reportam à realidade como diretrizes de correspondentes condutas políticas, morais ou religiosas. Assim, os princípios seriam elementos componentes da visão de mundo essencial que caracteriza e grupos sociais, resultando de suas práticas cotidianas e sobre elas influenciando. Destarte, com relação à Ciência do Direito, os princípios conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, depois de inferidas, a eles se reportam, informando-o.

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



Segundo Delgado (2008) afirma que, no Direito, os princípios cumprem funções diferenciadas, atuando até mesmo na fase de construção da regra de Direito – fase pré - jurídica ou política. Mas, será na fase jurídica típica, após consumada a elaboração da regra, que os princípios cumprirão sua atuação mais relevante. Na fase pré - jurídica, que é nitidamente política, voltada á construção das regras e institutos do Direito, os princípios despontam como proposições fundamentais que propiciam uma direção coerente na construção do Direito. São bases iluminadoras à elaboração de regras e institutos jurídicos. Assim, os princípios gerais do Direito e os específicos a determinado ramo normativo tendem a influir no processo de construção das regras jurídicas, orientando o legislador no desenvolvimento desse processo.

Ato contínuo, na fase propriamente jurídica, os princípios desempenham funções diferenciadas e combinadas, classificando-se segundo a função específica assumida. Desse modo, surgem, nesse caso, em um plano, **os princípios descritivos** (ou informativos) – na medida em que propiciam uma leitura reveladora das orientações essenciais da ordem jurídica analisada, atuando como instrumental de auxílio à interpretação jurídica; **os princípios normativos subsidiários** – na medida em que atuam como verdadeiras regras jurídicas em face de casos concretos não regidos por fonte normativa principal da ordem jurídica; **os princípios normativos concorrentes** – que atuam com natureza de norma jurídica, independentemente da necessidade de ocorrência da integração jurídica.

É importante ressaltar que ao tratarmos especificamente dos princípios do Direito do Trabalho, o autor Amauri Mascaro nascimento aborda-os sob a perspectiva do jusnaturalismo, do positivismo, da pessoa do trabalhador e seus direitos de personalidade, das leis trabalhistas das quais são inferidos, dos direitos constitucionais e da

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



doutrina ou dogmática jurídica. Afirma que não há unanimidade de respostas no questionamento entre positivismo e jusnaturalismo e que só concordam num ponto: os princípios existem e devem ser aplicados. O jusnaturalismo vê nos princípios realidades metajurídicas situadas fora do ordenamento do direito. O mundo dos princípios não é o jurídico e sim, o da ética.

Nesse corolário, se os princípios não integram a ordem jurídica, só podem estar fora dela, isto é, no mundo das regras morais e dos valores que informam o comportamento geral das pessoas na sociedade. Princípios jurídicos e normas de comportamento moral seriam duas esferas diferentes. Mas, essa concepção não consegue superar a dificuldade existente nas relações entre ética e direito, em que ao expulsar os princípios para fora da ordem jurídica, projeta-os, inevitavelmente, além do campo do direito, caso em que os princípios não seriam jurídicos.

Dessa forma, para o jusnaturalismo, os princípios são regras jurídicas de direito natural, e nesse âmbito é que se encontra a sua fonte de produção e de existência. Portanto, falar em princípios, assim, é o mesmo que se referir às idéias fundantes do direito, encontradas acima do direito positivo, mas como parte integrante do direito concebido como uma unidade que comporta não só as leis positivadas pelo homem, mas aquelas que provêm de outras fontes mais profundas, como o direito natural.

Já o positivismo sustenta que os princípios estão no ordenamento jurídico como realidades encontradas no seu interior. Para o positivismo, os princípios não estão fora do ordenamento jurídico positivo, estão nas leis, identificando-se com estas, servindo de molduras, de formas para os princípios. Há princípios reproduzidos pelas leis e há outros indutivamente extraídos das leis como constantes ou normas gerais do direito.

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



Cumpramos observar que no Direito do Trabalho há uma divisão dos princípios em duas categorias que são: os princípios gerais do direito do trabalho – que são comuns ao direito individual e ao coletivo, e podem ser representados pelos princípios da progressão social ou da justiça social, da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo), da equidade e o da autodeterminação coletiva; e, os princípios de realização ou de concretização do direito do trabalho – representados pelos princípios do *in dubio pro operário*, da regra da aplicação da norma mais favorável, regra da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da irretroatividade das nulidades trabalhistas, da boa-fé, da substituição automática, da razoabilidade, da irredutibilidade salarial e o da igualdade salarial. Sendo que estes são subprincípios ou desdobramentos daqueles.

É importante ressaltar que parte importante da doutrina aponta o princípio protetor como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Nascimento (2006) afirma que a contribuição doutrinária tem na obra do grande jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez a sua mais ampla, conceituada e valiosa formulação. Assim, considera que no direito do trabalho há um princípio maior e coerente com as suas finalidades, o princípio protetor do trabalhador, por ser um direito destinado, desde as suas origens, à função de tutela do trabalhador, como sendo uma forma de compensar a inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição de dependência ao empregador, com uma tutela jurídica que lhe deve ser dispensada, no sentido de promover o equilíbrio que falta na relação jurídica diante do desnivelamento entre os seus dois sujeitos, em detrimento do trabalhador e favorecendo o patrão.

O princípio protetor, para Plá Rodriguez citado por Lima (2007), subdivide-se em três outros, que são o *in dubio pro operário*

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



– significando que na dúvida deve-se pender para o operário, “a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica para o trabalhador”.

O princípio in dubio pro operário, trata-se de transposição adaptada ao ramo trabalhista do princípio jurídico penal in dubio pro réo. Como o empregador é que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio à diretriz in dubio pro misero (ou pro operário). Vale ressaltar que se trata de um princípio de interpretação, em que diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas acerca de seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá escolher, dentre as hipóteses interpretativas viáveis, a mais benéfica para o trabalhador. Mas, é importante observar que só se deve decidir em favor do trabalhador quando houver fundada dúvida a respeito do alcance da lei e não para suprir deficiência da prova, cujo ônus lhe competia, tampouco quando implicar sacrifício do interesse público em função do interesse particular (LIMA, 2007, p. 82).

A prevalência da norma mais favorável ao trabalhador é princípio de hierarquia para solucionar o problema da aplicação das normas jurídicas trabalhistas, quando dois ou mais operantes no caso concreto dispuserem sobre a mesma matéria, caso em que será precedente a que favorecer o trabalhador. Sendo que, como princípio de interpretação do direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Portanto, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do direito do trabalho.

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



O princípio da condição mais benéfica tem a função de resolver o problema da aplicação da norma jurídica trabalhista no tempo, quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir um direito previsto pela norma anterior revogada, caso em que, para resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve enunciar-se à preservação da condição de trabalho que mais o beneficiar, como forma de seu direito adquirido. Neste sentido, este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há que prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

Diante do exposto, cumpre ressaltar que os diplomas legais no Brasil continuam sendo inspirados no princípio da proteção ou da tutela, conforme se verifica no *caput* do art. 7º da Constituição Federal de 1988, o qual, ao arrolar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, prevê “outros que visem à melhoria de sua condição social”. Isso demonstra, conforme Barros (2009), uma técnica legislativa direcionada ao princípio da proteção. Destarte, outra manifestação do princípio da proteção encontra-se nos arts. 444 e 620 da CLT. Sendo que, o primeiro, faculta às partes estipular as condições contratuais, desde que não contravenham às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Já o art. 620 preceitua que as condições estabelecidas em convenções coletivas, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordos, desde que não contrariem o interesse geral da coletividade.

Contudo, atualmente, o princípio da proteção vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



e impedir o progresso no campo das conquistas sociais. Pode-se considerar, também, como uma consequência do fenômeno da chamada flexibilização “normatizada”, em que dentro desse espírito, a própria Constituição, no art. 7º, XI, assegura ao trabalhador participação nos lucros ou resultados, mas desvincula-a da remuneração, retirando-lhe a feição retributiva. Com isso, a participação nos lucros não se incorporará ao cálculo de outros institutos jurídicos trabalhistas. O grande desafio que se enfrenta é determinar o ponto de equilíbrio entre uma flexibilização sensível às preocupações legítimas das empresas e uma legislação que impeça um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços, norteado pela autonomia da vontade, que foge completamente dos ideais de justiça social. Entretanto, vale ressaltar que o princípio da proteção continua auxiliando o intérprete no processo de integração da legislação trabalhista.

4 FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

Cumpra salientar que o Direito do Trabalho foi construído em torno do emprego típico, hoje assim chamado para diferenciar das relações de trabalho atípicas, tendo como características principais, a de ser um trabalho assalariado, por conta de outrem, com um vínculo contratual firme, cercado de formalidades como anotações, comunicações, mediante um contrato de trabalho de duração indeterminada, sujeito freqüentemente às cláusulas de uma convenção coletiva ou uma sentença normativa, em que se trata de um emprego estável que eventualmente enseja uma carreira, garantindo aumentos progressivos de salários em função de promoções, durante uma jornada completa e que proporciona o suficiente para a renda familiar, em que depende de um só empregador, exercido em local de trabalho específico, quase sempre o estabelecimento do empregado, e é individualmente afetado, ou seja, cada trabalhador tem seu próprio emprego.

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------

A crise econômica ocorrida na Europa em 1973 e agravada em 1979, com a elevação dos preços do petróleo provocaram o surgimento de novas formas de contratação, geradoras de relações de trabalho atípicas, sendo que o contrato por tempo determinado deixou de ser exceção, admitindo-se várias formas de contrato a prazo, aposentadorias antecipadas, contratos de substituição, emprego partilhado, várias formas de teletrabalho, ou trabalho a distância, entre outros. Assim, com o aprofundamento da crise econômica, passou-se a falar do trabalhador que tem um emprego fixo como de um privilegiado. A realidade mostra que há, de fato, três setores no mercado de trabalho, sendo que um é o setor primário hiperprotegido, o outro é o setor secundário precário, porém legalizado e o outro é uns setores desprotegidos, que atua em uma zona de não-direito.

Dessa forma, progressivamente, cresce o setor informal, em que imensos contingentes de trabalhadores totalmente desamparados aumentam dia a dia. São trabalhadores autônomos, vendedores ambulantes, guardadores de automóveis, camelôs, cambistas, biscateiros, fazedores de bicos, etc., que lutam arduamente para ganhar o pão de cada dia, pensando somente no dia de hoje sem perspectiva do amanhã, pois, esses trabalhadores enquadrados no setor informal não gozam de benefícios trabalhistas, como férias, repousos semanais, adicionais por atividades insalubres, horário extra, trabalho noturno, etc. Sendo que não podem reivindicar nada em caso de cessação da relação empregatícia. Não tendo, portanto, acesso às prestações previdenciárias nem à justiça, permanecendo à margem do direito do trabalho, exatamente, por se subtraírem à disciplina legislativa que pressupõe a formalidade do direito do trabalho.

Assim, essas mudanças desencadearam a discussão em torno da flexibilização do emprego, cujos significados variam conforme o sistema legal que adote e o grau de desenvolvimento dos países. Destarte,

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



alguns sustentavam que a predominância de normas impeditivas nos institutos jurídicos era o fato gerador da crise das empresas, uma vez que lhes retirava as possibilidades de adaptarem-se a um mercado turbulento, impedindo, com isso, a competitividade entre as economias dos países e o aproveitamento das oportunidades de inovação tecnológica. Outros, ao contrário, atribuíam a culpa pela crise econômica à estrutura orgânica e aos métodos de gestão e viam a rigidez das instituições mais como um resultado da crise do que como sua origem.

Vale ressaltar conforme Rocha (2006), através da obra *Flexibilização e Desemprego*, que demonstra contrariedade com esta flexibilização ou desregulamentação das leis trabalhistas, que tais direitos são garantias constitucionais previstas, principalmente, no art. 7º da Constituição Federal de 1988, e que, portanto, são direitos mínimos assegurados aos trabalhadores.

Diante do exposto, de acordo com Barros (2009), a flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial, identificável com uma explícita solicitação de menos custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Sendo que para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilização normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado.

5 CONCLUSÃO

A história revela que desde o surgimento do homem na Terra o trabalho está presente na sua vida. Primeiro, no período considerado pré-histórico, o homem teve que trabalhar para obter seus alimentos, já que não tinham outras necessidades; depois, para que pudesse se defender dos animais ferozes e de outros homens passou a trabalhar na fabricação de instrumentos de defesa. O valor do trabalho para o ho-

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



mem, nessas fases da história da humanidade, equivale ao valor mesmo da própria vida, pois executava aquelas atividades precárias para obter os meios de subsistência. Assim, pode-se perceber após o exame de todas as fases históricas da vida humana o trabalho continua sendo uma condição para a existência humana. Sendo que, no início, era uma condição para sobrevivência, mas, com o passar dos tempos, até hoje, tornou-se uma necessidade para uma existência sem sofrimentos. Neste sentido, atualmente, nada é tão diferente, apenas, o cenário é outro, ou seja, o trabalho continua sendo um bem essencial para a existência humana, haja vista que o homem que não tem acesso a um trabalho livre e remunerado vai definhando até a morte, seja de tristeza, por não poder se sustentar nem dar alimento à sua prole; seja de vergonha que sente por não poder ter acesso aos bens da vida do mesmo modo que a maioria dos seus semelhantes, ou porque perde o brilho e a honra.

Cumprе ressaltar que na atual definição que deve ser emprestada ao trabalho, em que há a violação da dignidade da pessoa humana, deve forçosamente ser reconhecido que não é mais somente a liberdade o fundamento maior que é violado, como ocorria anteriormente, mas sim, a desconsideração da própria condição humana do trabalhador.

Após todos os esforços na busca de desvendar os fatos que nortearam toda a história do homem, no sentido de conseguir mudar a realidade presente, tem-se a consagração constitucional da dignidade da pessoa humana, em que resulta na obrigação do Estado garantir à pessoa humana um patamar mínimo de recursos, capaz de prover-lhe a subsistência e, sendo o caso, também para o sustento da família, dando-lhe trabalho em condições dignas, já que é direito fundamental.

Assim, o direito ao trabalho pressupõe não apenas a liberdade de escolher um ofício ou profissão e poder exercê-la sem interferências de outrem, mas, sobretudo, que a atividade estatal seja destinada para

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------



facilitar ao máximo o alcance de um trabalho, a imposição estatal de regras que obriguem retribuição pelo trabalho, suficiente para proporcionar uma existência com dignidade do trabalhador e de seus dependentes, o direito à proteção no caso de desemprego involuntário, bem como a imposição de regras que assegurem a saúde, a honra, a liberdade e a integridade física e intelectual do trabalhador.

Na busca de elevar os níveis existenciais das classes trabalhadoras, os direitos fundamentais aplicados às relações de trabalho desempenham relevante papel, pois, os direitos humanos fundamentais do trabalhador integram o patrimônio jurídico da humanidade, expressão que identifica claramente o conjunto de direitos humanos que constituem a ordem pública internacional. O direito do trabalho busca incorporar as exigências de justiça e de valores éticos, sob a égide do respeito da dignidade da pessoa, para conferir suporte axiológico a qualquer sistema jurídico civilizado. E a tendência revelada pelo direito brasileiro não se aparta destas noções, haja vista aplicadas à regulação das relações de trabalho no Brasil, as idéias aqui esboçadas que indicam o rumo a ser seguido pelo Direito do Trabalho, que se orientará pela valorização cada vez mais acentuada do trabalho, conforme se verifica nos art. 1º, inciso IV, e 170, da Constituição Federal de 1988.

A valorização do trabalho respeitará um patamar mínimo de direitos do trabalhador que são os seguintes: igualdade no trabalho; trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem a sua saúde e segurança; proibição do trabalho infantil; liberdade sindical; e proteção contra os riscos sociais. Vale ressaltar que no plano prático, a orientação geral do direito regulador das relações de trabalho implica no reconhecimento da dupla função assinalada aos direitos fundamentais dos trabalhadores, ensejando limites ao exercício dos poderes do empregador e limites opostos à negociação coletiva flexibilizadora das condições de trabalho.

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------

Os direitos fundamentais são irrenunciáveis e, quando se cuida de flexibilizar as condições de trabalho, a negociação coletiva encontra limite em um “núcleo duro” que impede o desrespeito à dignidade da pessoa do trabalhador. Portanto, é importante que haja a coexistência pacífica do poder público e do mercado, sem a ditadura de um sobre o outro, sendo que graças aos direitos humanos fundamentais a ao Estado social, é necessário agregar a lógica do interesse público, na qual se inserem os direitos fundamentais dos trabalhadores embasados na dignidade da pessoa.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho descente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

CAMINHA, Marco Aurélio Lustosa. **O Estado, as relações de trabalho e o papel do Ministério Público do Trabalho**. Curitiba: Gênese, 2003.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 12. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ROCHA, Paulo Santos. **Flexibilização e Desemprego**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

R. TRT da 22ª Região	Teresina	v. 6	n. 1	p.177 - 195	jan. / dez. 2009
----------------------	----------	------	------	-------------	------------------