

REDE DOCTUM DE ENSINO
UNIDADE SERRA/ES

VICTOR FELIX

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO E A REFORMA
TRABALHISTA

SERRA
2019

REDE DOCTUM DE ENSINO
UNIDADE SERRA/ES

VICTOR FELIX

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO E A REFORMA
TRABALHISTA

Projeto de Pesquisa apresentado ao Curso de Direito da Rede Doctum de Ensino, como requisito para aprovação na disciplina TCC II. Orientado pela Prof. Lara Brasil de Menezes.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

SERRA
2019

REDE DOCTUM DE ENSINO

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA, elaborado pelo aluno VICTOR FELIX foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da REDE DOCTUM DE ENSINO, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Serra, _____ de _____ 20

Prof. Orientador

Prof. Examinador1

Prof. Examinador2

RESUMO

A presente pesquisa científica realiza uma análise jurídica da reforma trabalhista que se deu com o advento da Lei nº 13.467 de julho de 2017, com enfoque na aplicação do princípio da ultratividade nas relações de trabalho e as normas que acompanham tal instituto. Para tal análise, foi exposto através de doutrinadores uma prospectiva de como será a aplicação de tal princípio após a reforma trabalhista que tem tornado mais acentuada a hipossuficiência do empregado em detrimento ao empregador.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Ultratividade. Hipossuficiência.

ABSTRACT

This scientific research conducts a legal analysis of the labor reform that occurred with the advent of Law No. 13,467 of July 2017, focusing on the application of the principle of ultra-labor relations and the rules that permeate this institute. For such analysis, it was exposed through indoctrinators a prospect of what will be the application of such principle after the labor reform that has made the employee's under-emphasis to the detriment of the employer more pronounced.

Keywords: Labor reform. Ultrativity. Hypossufficiency.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 REFORMA TRABALHISTA

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

4 ANÁLISE DA VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE PELO ART. 614, §3º, CLT:

4.1 Princípio da ultratividade

4.2 O papel progressista do instituto da ultratividade

5 CONCEPÇÕES TRABALHISTAS

6 CIÊNCIA JURÍDICA AUTÔNOMA

7 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

7.1 Princípio da proteção ao trabalhador

8 CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar e apresentar o direito do trabalho como uma ciência jurídica autônoma capaz de regular as relações existentes entre as partes que compõe o seu objeto de estudo, sendo eles: empregado e empregador, em sentido amplo. Dentro dessa perspectiva analisar a evolução do direito do trabalho para acompanhar as relações sociais, ao ponto de ser realizada uma reforma trabalhista com o advento da lei 13.467 de julho de 2017, onde tal reforma após sua aprovação trouxe uma discussão doutrinária sobre a constitucionalidade de algumas mudanças.

Dentro das alterações trazidas pela reforma trabalhista, este trabalho dará mais enfoque ao papel do princípio da ultratividade trabalhista no período pré e pós reforma, com a mudança sofrida no art. 614, §3º da CLT, combinado com decurso histórico da súmula 277 do TST, que isoladamente trata sobre a aplicação da ultratividade em acordos coletivos e contratos individuais de trabalho e a alteração sofrida com o passar do tempo.

Quanto à metodologia foi utilizado o método dialético, ao passo que a reforma trabalhista teve um marco na pesquisa que dividiu a opinião de doutrinadores sobre o respeito aos princípios do direito do trabalho, analisando se foi mantida a equidade entre os polos de uma relação trabalhista.

Dessa forma, questiona-se, o princípio maior do Direito Trabalhista, que é a proteção ao trabalhador, está sendo assegurado com essa possibilidade de alteração das normas autônomas a cada dois anos sem a garantia de que virão normas menos benéficas? Esse é um ponto onde a presente pesquisa busca identificar e analisar os reflexos da aplicação do princípio da ultratividade. Há um conflito indireto de princípios com esse curto período de duração das negociações trabalhistas sem a possibilidade de aplicação da ultratividade? O empregado está sendo colocado em uma posição de maior hipossuficiência em relação ao período antes da reforma? A atual pesquisa vai se aprofundar nas interrogativas narradas buscando elucidá-las.

Por fim, tal pesquisa visa estabelecer um panorama jurídico de como vai se comportar as relações de trabalho com a possibilidade de ocorrer um choque entre princípios nas referidas relações e como vai se dar o preenchimento das lacunas que surgiram na seara trabalhista após a reforma.

2 REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista foi estabelecida no Brasil através da Lei n. 13.467/2017, onde surgiu com o propósito de modernização das relações trabalhistas, através de três pilares, que são eles: liberdade, segurança jurídica e simplificação. O que não se esperava era que a base da reforma trabalhista fosse de encontro aos princípios norteadores do direito do trabalho. A proteção ao empregado, que é um princípio fundamental foi sobrepujada ao se tornar legal a negociação contratual direta entre empregado e empregador, dessa forma a equidade que antes da reforma era primordial para definir condições mais benéficas e favoráveis para o empregado, estabelecida através da representatividade dos sindicatos, convenções coletivas e acordos coletivos de classe, hoje já não é mais um pilar das relações sociais do trabalho. Dois anos após a aplicação das mudanças estabelecidas pela reforma, o que se observa é a precarização das relações de trabalho e o enfraquecimento das relações sindicais, intensificado pelas discussões contratuais diretas entre operários e empregadores.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Acerca do Direito do Trabalho, já pacificado sua definição como um ramo jurídico autônomo, se faz necessário entender que o complexo normativo pátrio fundamenta-se nos preceitos da “Pirâmide de Kelsen”, baseado na ideia que as normas jurídicas buscam sua validade a partir de uma norma superior, que no caso é a Constituição Federal de 1988, assim como descreve Carlos Henrique Bezerra Leite em sua obra (2018, p.83):

Com efeito, a norma-ápice do ordenamento jurídico pátrio, logo no seu Título I, confere aos princípios o caráter de autênticas normas constitucionais. Vale dizer, já não há mais razão para a velha discussão sobre a posição dos princípios entre as fontes do direito, porquanto os princípios fundamentais inscritos na Constituição Federal passam a ser as fontes normativas primárias do nosso sistema.

Compreendido que as normas trabalhistas devem observar os preceitos constitucionais na hora de sua elaboração e para garantir sua validade na aplicação às relações trabalhistas, fica estabelecido uma hierarquia dinâmica, ao passo que tal dinamismo se dá por conta da existência da possibilidade de uma norma não

basear-se no que diz a Constituição Federal, tal eventualidade se dá quando uma convenção ou acordo trabalhista trazer uma norma mais benéfica ao trabalhador se comparado ao que está previsto na Constituição Federal de 1988, assim como demonstra Carlos Henrique Bezerra Leite em sua obra (2018, p. 92):

Cuida-se de princípio que informa a aplicação da norma trabalhista. Vale dizer, existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre direitos trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado. Vê-se, portanto, que o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador.

Para alcançar o tema negociação coletiva se fez necessário esclarecer o papel que a Constituição desempenha como fonte normativa do Direito do Trabalho e explicitar que tal fonte pode ser colocada em segundo plano quando um acordo ou convenção entre os sujeitos de uma relação de trabalho elaboram uma norma mais benéfica para a classe operária.

Pois bem, a negociação coletiva após a reforma trabalhista se projetou através de mandamentos de liberdade e simplificação jurídica, onde fica bem cristalino se observado o art. 611-A, alterado pela reforma, *in verbis*:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”

O novo texto autoriza que normas oriundas de uma negociação coletiva possam de alguma forma desconsiderar preceitos constitucionais, desde que o operário ou seu representante de classe admitam tal mudança. Vejamos, o que diz o Art. 7º VI e XXVI da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Assim, conforme prevê os dispositivos acima um preceito constitucional protetivo jamais deve ser diminuído e limitado em face de interesses e regulações do Direito Privado para favorecimento de interesses individuais.

4 ANÁLISE DA VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE PELO ART. 614, §3º, CLT:

Outro ponto controverso na reforma trabalhista, que não cumpriu seu papel progressista no âmbito do trabalho foi a alteração do art. 614, §3º da CLT, que em

seu texto anterior a reforma trazia os seguintes dizeres, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, art. 614, §3º da CLT, *in verbis*:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo superior a 2 (dois) anos.

Com o advento da reforma trabalhista, através da lei nº 13.467 de 2017, a nova redação do §3º do art. 614 da CLT, ficou da seguinte forma (Consolidação das Leis do Trabalho, 2017) “§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, **sendo vedada a ultratividade.**” (grifo próprio).

Apenas com a mudança do final do parágrafo, tal alteração já se tornou o centro de discussões sobre a legalidade do artigo em análise, devido ao fato que a vedação da ultratividade nas relações de trabalho, coloca em xeque o princípio da proteção ao trabalhador e de certa forma deixa de estabelecer a equidade dentro das referidas relações.

Uma análise rápida da letra de lei do art. 614 §3º da CLT trás o seguinte entendimento com relação a ultratividade: A convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho, após definidas as normas, essas seriam aplicadas nos contratos individuais de trabalho, respeitando em sua formação e aplicação os três pilares do princípio da proteção ao trabalhador, que relembrando são: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador. Respeitado essas regras, o trabalhador poderia desenvolver sua atividade laborativa dentro de um sistema de equidade em relação ao empregador, ao final do prazo máximo legal de dois anos de duração aconteceria a aplicação do princípio da ultratividade das normas onde as cláusulas normativas criadas dentro dos três pilares citados continuariam vigentes até uma nova convenção, acordo coletivo ou dissídio trabalhista. Dessa maneira, criou-se um meio de proteger os benefícios conquistados pela parte hipossuficiente da relação trabalhista. Eis o que diz Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado em sua obra conjunta (2017, p. 269):

O novo § 3º do art. 614 insere, na CLT, duas regras jurídicas distintas, embora combinadas: de um lado, proíbe, taxativamente, que os documentos coletivos negociados (CCTs e ACTs) ostentem prazo de vigência superior a dois anos; de outro lado, veda também, enfaticamente, a ultratividade desses documentos coletivos negociados. As duas regras devem ser lidas em conjunto, para a sua melhor interpretação. Antes de ingressar no exame específico do novo preceito legal, é necessário aludir que a maior duração da negociação coletiva trabalhista é fato positivo para os trabalhadores, pois preserva, automaticamente, grande número das cláusulas fixadas no anterior ACT ou CCT.

Diante dessa exposição há de se concordar que a reforma trabalhista trouxe consigo questões não pacificadas quanto a aplicação do princípio da ultratividade nos contratos individuais de trabalho e também não se preocupou em sobrepujar o princípio da proteção ao trabalhador na adequação das normas à modernização do direito do trabalho.

Nesse mesmo sentido caminha a súmula 277 TST, que após sua última alteração em 2012, pelo tribunal pleno do TST, se consolidou com a seguinte redação: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

No decurso histórico da súmula 277 TST, desde a sua elaboração em 1988 até sua última alteração em 2012, trouxe mudanças na aplicação da norma trabalhista nas relações de emprego. A referida súmula admite a ultratividade relativa para acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, caso não haja nova CCT e ACT, ficam mantidas as cláusulas definidas anteriormente.

Até a conclusão da presente pesquisa científica, a súmula 277 TST encontra-se com sua aplicabilidade suspensa pelo STF, por liminar conferida pelo STF na ADPF nº. 323.

Tal súmula ao descrever a possibilidade de ultratividade por revogação, não trás em sua redação o estabelecimento de novas cláusulas através de sentença normativa, desse modo se dá a aplicação do precedente normativo nº 120 do TST, *in verbis*:

“Precedente nº 120. SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES.

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.”

Diferente da súmula 277, no precedente em estudo existe a possibilidade

da aplicação da ultratividade relativa através de uma sentença normativa e não através apenas de ACT ou CCT. Nessa modalidade de ultratividade, será preservado o acordo ou convenção coletiva, e as cláusulas normativas poderão ampliar os direitos já previstos, logo o contrato individual de trabalho será regido por uma sentença normativa, entretanto com validade de quatro anos.

4.1 Princípio da ultratividade

Com o advento da reforma trabalhista, os trechos da CLT que sofreram alterações, se tornaram a causa de embates processuais onde até hoje é debatido a constitucionalidade dessas mudanças. No caso da ultratividade, tal termo se tornou amplamente citado em decisões do TST, orientações jurisprudenciais e reclamações trabalhistas, entretanto a lei seca não trás de forma clara um conceito para tal termo, cabendo a doutrina definir a **ultratividade dentro do direito do trabalho** e palavras que derivam da mesma. Nesse sentido, Francisco Araújo, Carolina Dias, Paula Machado e Everton Moraes, em obra conjunta, assim conceituam o instituto da ultratividade:

A ultraeficácia das normas coletivas pode ser compreendida como a possibilidade de as cláusulas normativas ajustadas, mesmo decorrido seu prazo de vigência, permanecerem produzindo efeitos nos contratos individuais de trabalho. Tendo as categorias econômica e profissional definido determinada condição de trabalho aplicáveis aos trabalhadores integrantes da categoria profissional respectiva, mesmo após expirado o prazo de vigência da norma coletiva na qual foi estabelecida essa condição, ela não será suprimida, ou seja, não terá sua eficácia condicionada à vigência da norma (sujeita a prazo), mas si integrar-se-á aos contratos daqueles trabalhadores. Essa, em síntese, é a ideia central da ultraeficácia.

A reforma trabalhista, com a alteração dada no art. 614 §3º, trás o termo ultratividade na parte final do parágrafo citado, entretanto em momento algum expõe a definição do termo dentro da seara trabalhista, desse modo se faz necessário trazer tal exposição afim de explanar da melhor forma o conjunto de mudanças trazidos pela reforma.

4.2O papel progressista do instituto da ultratividade

Com o advento da reforma trabalhista, as problemáticas trazidas, com enfoque nas limitações à negociação coletiva trabalhista e a restrição bienal à

duração máxima dos instrumentos coletivos negociados, vedando a ultratividade normativa, considerando que os ACT – Acordos coletivos de Trabalho tem sua vigência limitada em dois anos através do art. 614, §3º da CLT e os dissídios coletivos do trabalho só podem ocorrer com a concordância da classe patronal e representante dos trabalhadores, tais medidas atenuaram o papel progressista da reforma trabalhista, é o que destaca o doutrinador Delgado (2017, p.270):

O papel progressista das negociações coletivas trabalhistas – tão bem enfatizado pela lógica estrutural da Constituição da República - é bastante atenuado pela Lei da Reforma Trabalhista. Nesse quadro, o novo § 3º do art. 614 da CLT introduz, em seu conteúdo normativo, duas novas restrições ao papel progressista da negociação coletiva no Direito do Trabalho.

Ressalta-se que a alteração realizada no art. 614, §3º da CLT acentuou a posição hipossuficiente da classe trabalhadora em relação ao sindicato patronal, sendo elas a restrição bienal e vedação da ultratividade, combinadas com a necessidade de comum acordo para a realização de dissídio coletivo entre as partes, conforme alteração trazida pela EC nº 45, que alterou o art. 144 da CF/88. Segue alteração trazida pela reforma trabalhista no art. 614 §3º da CLT:

Como era, CLT - Art. 614 - § 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Como ficou, CLT - Art. 614 - § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Com a combinação dos diplomas legais relacionados acima, fica definido a atenuação do progresso esperado com a reforma trabalhista, além de enfatizar e demonstrar a problemática encontrada com a combinação dos mesmos. Nesse viés o doutrinador Maurício Godinho Delgado disserta sobre uma possível solução para tal problemática jurídica, Delgado (2017, pg.271):

Antes de ingressar no exame específico do novo preceito legal, é necessário aludir que a maior duração da negociação coletiva trabalhista é fato positivo para os trabalhadores, pois preserva, automaticamente, grande número das cláusulas fixadas no anterior ACT ou CCT. Uma regra permissiva de maior flexibilidade na duração do instrumento coletivo negociado (em conformidade com o disposto pelo próprio instrumento, por exemplo), em agregação à regra da possibilidade de ultratividade do documento coletivo negociado, tudo, em conjunto, assegura aos trabalhadores a manutenção das dezenas de cláusulas do documento coletivo celebrado anos atrás - caso frustrada a negociação coletiva trabalhista e/ou a arbitragem coletiva.

Nesse aspecto, há de se fomentar uma revisão no termos da atual reforma trabalhista, até onde vai a possibilidade do empregado, através de sua classe representante, negociar melhores condições de desenvolver sua atividade laborativa quando as normas trabalhistas caminham para o retrocesso e colisão com princípios da própria ciência jurídica que de fato é o direito do trabalho. Faz-se necessário rever alguns pontos das alterações que a Lei 13.467/2017 trouxe, a fim de restabelecer a equidade entre as partes existentes em uma relação de trabalho.

5 CONCEPÇÕES TRABALHISTAS

Acerca do Direito do Trabalho, para realizar a abordagem da temática ultratividade na reforma trabalhista dentro de tal ramo do direito, se faz necessário elucidar os conceitos que cercam esse assunto, a fim de dar uma sequência lógica nas ideias expostas.

A formação do conceito de Direito do Trabalho se consolidou a partir da união de três concepções ou teorias, sendo elas: concepção subjetivista, concepção objetivista e concepção mista.

A teoria subjetivista é definida por Carla Tereza Martins Romar em sua obra *Direito do Trabalho Esquematizado*, com os seguintes dizeres, Romar (2018, p. 37):

Subjetivistas são as definições de Direito do Trabalho que têm como enfoque os sujeitos da relação jurídica por ele regulada, isto é, os trabalhadores e os empregadores. A teoria subjetivista adota como centro da definição do Direito do Trabalho o caráter protecionista das normas que o compõem. Os doutrinadores adeptos de tal teoria têm por fundamento a busca constante de meios para se alcançar a melhoria da condição econômica e social do trabalhador.

Nesse aspecto, o cerne do Direito do Trabalho é o próprio trabalhador, assim como o direito comercial seria para regular as relações jurídicas dos comerciantes, um ramo do Direito voltado para as partes que compõe as relações jurídicas existentes dentro de tal ramo.

A segunda concepção responsável pela formação do conceito de Direito do Trabalho, trata-se da concepção objetivista, onde Carlos Henrique Bezerra Leite define como (2018, p. 42):

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. Assim, 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.

Nessa concepção, o foco conceitual do Direito do Trabalho se dá nas normas e princípios que cercam uma relação de emprego e na relação jurídica que advém da aplicação de tais normas.

Já a terceira concepção que compõe o conceito de Direito do Trabalho, denominada concepção mista, é elucidada por Carla Tereza Martins Romar em sua obra *Direito do Trabalho Esquematizado*, da seguinte forma (2018, p. 38):

As definições mistas são aquelas que fazem uma combinação dos elementos objetivo e subjetivo, isto é, consideram 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 assumiu uma conceituação de Direito do Trabalho a partir da teoria mista.

A teoria mista é a mais aceita no direito pátrio, ao passo que se apresenta como a união das concepções subjetivista e objetivista, dando valor ao sujeito que compõe uma relação jurídica trabalhista e as normas que cercam e dão legalidade a essas relações.

6 CIÊNCIA JURÍDICA AUTÔNOMA

Um ramo do jurídico se torna autônomo quando é possível estabelecer seus próprios: princípios, objeto de estudo, material doutrinário, material didático e jurisdição própria. Nesse diapasão, que Gustavo Barbosa Garcia, destaca que o Direito do Trabalho trata-se de um ramo do direito autônomo, ao passo que narra sobre a autonomia científica que abarca as demais autonomias do ramo, conforme citado, Garcia (2017, p. 28):

Observa-se **nítida autonomia científica** do Direito do Trabalho em face da existência de ampla temática objeto de estudo, dando origem a institutos específicos, com metodologia apta a entender suas diversas peculiaridades, bem como princípios próprios. (grifo próprio)

Segundo os dizeres de Gustavo Barbosa Garcia, é possível observar que o Direito do Trabalho se desprende de quaisquer outros ramos do direito, ainda que seja usado subsidiariamente o direito civil e o direito penal e outros ramos jurídicos para regulamentar as questões que não são abarcadas pela CLT ou normas esparsas trabalhistas, o direito do trabalho possui ampla temática objeto de estudo

que vão preenchendo cada vez as lacunas existentes nas leis que regulamentam as relações de trabalho, ao ponto de no ano de 2017 ser editada a Lei 13.467, que veio para se atualizar quanto as relações trabalhistas e contribuir para a completude das normas trabalhistas.

7 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A completude de um sistema jurídico se dá com a existência de princípios gerais e princípios especiais que desempenham um papel regulador nas relações estabelecidas em um determinado ramo do direito, que no caso em tela trata-se do direito do trabalho. Tais princípios vão servir como base para decisões serem tomando dentro do âmbito do direito do trabalho, e as normas trabalhistas vão servir como ferramentas para construir as relações jurídicas dentro da legalidade, nesse sentido que Gustavo Filipe Barbosa Garcia, trás em sua obra o conceito e função dos princípios dentro de um universo de normas e relações sociais, Garcia (2017, p.54):

Os princípios exercem papel fundamental na ciência jurídica. Para que certo ramo do Direito tenha sua autonomia científica reconhecida, sempre se busca a indicação de seus princípios específicos¹. O Direito do Trabalho, assim, também tem os seus princípios próprios, que, aliás, desempenham funções essenciais para a adequada regulação das relações laborais. Em termos mais genéricos, os princípios, nas lições de Miguel Reale, “são ‘verdades fundantes’ de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da praxis”². Os chamados princípios gerais de direito, portanto, são verdades que dão sustentação ao sistema jurídico como um todo, ou seja, “enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas”³. Pode-se compreender, assim, o relevante papel dos princípios nas ciências, e em específico no Direito, por constituírem os seus alicerces, dando estrutura ao sistema. É adequado dizer que os princípios apresentam natureza normativa, não se tratando de meros enunciados formais. Isso é demonstrado quando se constata que dos princípios são extraídas outras normas, significando que aqueles têm a mesma natureza. Além disso, os princípios também exercem certa função reguladora das relações sociais, como ocorre com as demais normas jurídicas⁴.

Nesse contexto, para adentrar no tema no presente artigo jurídico, se faz necessário elencar o conceito e o papel dos princípios dentro de uma relação de trabalho e como atuam na construção e aplicação das disposições de um contrato individual de trabalho.

7.1 Princípio da proteção ao trabalhador

Como já descrito anteriormente, os princípios desempenham o papel de base reguladora das relações jurídicas dentro do direito do trabalho, ainda que não exista hierarquia entre princípios, levando em conta que um princípio não pode sobrepujar outro dentro de uma relação jurídica, ainda assim existem princípios fundamentais dentro da definição dos termos de uma relação de trabalho, sendo um deles o princípio da proteção ao trabalhador, que nos dizeres de Delgado, (2017, p. 213 e 214):

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influyendo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez, que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica(24).

Tal princípio busca colocar em patamar de igualdade a parte hipossuficiente da relação que é o empregado ou obreiro com a parte empregadora, que naturalmente está em uma posição jurídica e econômica superior ao primeiro.

8 CONCLUSÃO

Conforme demonstrado ao longo deste trabalho a Reforma Trabalhista trouxe alterações para o conjunto de leis que disciplinam as relações trabalhistas. Esta lei trouxe principalmente a possibilidade de negociação entre empregado e empregador valorizando dessa forma o negociado em relação ao legislado e também uma grande mudança nos ACT (Acordo Coletivo do Trabalho) e CCT (Convenções Coletivas do Trabalho) quanto a aplicação do princípio da ultratividade.

Ocorre que a ultratividade como instrumento trabalhista torna equilibrado a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador, mantendo assim, uma zona segura quando acaba a vigência de um acordo ou convenção trabalhista até o surgimento de um novo legislado.

Com a mudança em análise, dentro de um contrato individual de trabalho, o que foi negociado entre a parte contratada e a parte contratante se torna sem eficácia após o tempo máximo de dois anos, colocando o empregado de volta a "estaca zero", de forma que terá que novamente se colocar de frente ao empregador para estabelecer novas cláusulas que regulem sua atividade laborativa. Em contrapartida o empregador, que historicamente possui interesses contrários ao empregado, vai ter a possibilidade de a cada dois anos discutir novamente as condições de trabalho, podendo mitigar direitos conquistados em normas coletivas anteriores, ainda que respeitando os princípios trabalhistas.

Assim, é notório que a reforma trabalhista está se distanciando cada vez mais dos preceitos constitucionais, fazendo da Carta Magna um documento secundário, que na verdade deveria ser amplamente respeitada e proteger os direitos fundamentais do cidadão.

Conforme demonstrado, é perceptível que o instituto da ultraeficácia das normas, com a reforma se mostrou mais um obstáculo contra o empregado no desenvolvimento de sua atividade laborativa. De um lado a reforma reduziu a judicialização das lides trabalhistas, mas em contrapartida criou um temor no operário em buscar a real aplicação de seus direitos trabalhistas, aumentando a disparidade entre os sujeitos do Direito do Trabalho e diminuindo a força dos sindicatos das classes operárias.

Portanto, durante o desenvolver desse trabalho, ficou claro que cada vez mais caminhamos em passos largos para uma supervalorização do capital e geração de lucros, deixando para trás a humanização na utilização da mão de obra humana, enfatizando que a reforma trabalhista somente retrocedeu a da proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; DIAS, Carolina Grieco Rodrigues; MORAES, Everton Luiz Kircher de. COOPERATIVAS TRATAMENTO JURÍDICO ESPECÍFICO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Revista Eletrônica Trt 4º Região, Rio Grande do Sul, v. 157, n. , p.73-107, jun. 2013. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77700/2013_araujo_francisco_cooperativas_tratamento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 out. 2019.

BRASIL, *Alteração a Consolidação das Leis do Trabalho*, Lei 13.467, sancionada em 13 de julho de 2017. Brasília: Presidência da República, Subchefia de Assuntos Jurídicos, 2017. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2019

BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*, Decreto-lei 5.452, decretada em 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2017. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2019

CORREIA, Henrique. *Analista e Técnico do TRT*. São Paulo: ABDR, 2017, p 537.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª. Ed. São Paulo: LTR, 2017, p 213.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª. Ed. São Paulo: LTR, 2017, p 270.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª. Ed. São Paulo: LTR, 2017, p 271.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTR, 2017, p 269.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTR, 2017, p 271.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª . ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p 28.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 11^a . ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p 54.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 8^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p 42.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p 83.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p 92.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho: esquematizado*. 5^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p 37.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho: esquematizado*. 5^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p 38.