

PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E A REFORMA TRABALHISTA

Kayo Lucas Coutinho de Menezes
kayomenezes77@gmail.com

Alan Rodrigo Bicalho
alanbicalho@unoeste.br

Resumo: O presente trabalho estuda os princípios do Direito do Trabalho e em especial o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas após a lei nº 13.467/2017, ou seja, a reforma trabalhista. Para a realização deste trabalho, foi abordado o método dedutivo, subsequentemente o levantamento bibliográfico.

Palavras-chave: Princípio da irrenunciabilidade; Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; vínculo empregatício.

PRINCIPLE OF IRRENUNCIABILITY AND LABOR REFORM

Abstract: The present work studies the principles of Labor Law and in particular the principle of the non-renunciation of labor rights after Law No. 13,467 / 2017, that is, labor reform. For the accomplishment of this work, the deductive method was approached, subsequently the bibliographic survey.

Keywords: Principle of irrenunciability; Labor Law; Labor Reform; employment relationship.

1 INTRODUÇÃO

A origem da palavra “trabalho” perpassa de sentimento e relações desconfortáveis como: dor, castigo, sofrimento e tortura. No latim decorre de *tripalium*, que era usado como instrumento de tortura sobre os animais e a expressão foi então ressignificada para a prestação de serviços ao longo da história. Deve-se atentar que trabalho é uma expressão genérica que abrange toda e qualquer forma de prestação de serviço.

O Direito do Trabalho se conceitua como um dos ramos da ciência jurídica onde é voltada para o estudo das relações de trabalho. Deve-se atentar que trabalho é uma expressão genérica que abrange toda e qualquer forma de prestação de serviço. Alguns doutrinadores falam na divisão entre direito individual e coletivo. O direito individual caracteriza-se pela relação jurídica cujos interesses são concretos, trabalhadores e empresários, analisados de forma individual, no entanto, o direito coletivo se volta para os interesses abstratos de um grupo.

Não é surpresa no entendimento dos doutrinadores em relação uma das principais características do direito do trabalho, ao qual se concretiza com a proteção do trabalhador,

pois, como empregado na maioria das situações não está em pé de igualdade jurídica com o seu empregador, sendo assim, a finalidade do direito do trabalho é garantir a igualdade substancial entre as partes.

Quem garante essa igualdade entre as partes na relação trabalhista/empregatícia é o Estado, que garante esta igualdade por meio de legislações (como a CLT), súmulas dos tribunais (principalmente do TST – Tribunal Superior do Trabalho) e dos julgados proferidos pelos juízes do trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho.

A igualdade garantida entre as partes inevitavelmente consiste em uma intervenção Estatal na relação trabalhista, mas, é preciso descobrir se após a reforma trabalhista ocorrida em 2017 esta proteção ainda existe, inexistente ou se melhorou.

Uma possível intervenção do Estado é perceptível quando se observa os princípios do Direito do Trabalho e analisa o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, onde é aferível restrições nas negociações entre as partes da relação, devendo seguir as ordenações para garantir validade sobre o objeto transacionado. Como relatado nas palavras de Vólia Bonfim Cassar (direito do trabalho. 16ª ed., P, 22):

Como regra geral, não pode o empregado, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita. O impedimento tem como fundamento a natureza dos direitos previstos nas normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado. O art. 9º da CLT declara como nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei. Da mesma forma, o art. 468 da CLT, que considerou nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador.

Incógnitas referentes ao tema são comuns, envolvendo principalmente a intervenção Estatal e o princípio da irrenunciabilidade, qual sua fundamentação, no que consiste este princípio trabalhista. Como observa segundo Ricardo Resende (direito do trabalho, 2019, p. 35).

[...] é também denominado princípio da indisponibilidade de direitos, princípio da inderrogabilidade ou princípio da imperatividade das normas trabalhistas, e informa que os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis.

Referente a estes tipos de questionamentos, aqui se estuda a relação trabalhista lato sensu e seus princípios e, em específico a relação empregatícia diante ao princípio da irrenunciabilidade. Destre as contribuições deste, cita-se a contribuição social no aprofundamento na compreensão acerca das regras de Direito do Trabalho no Brasil.

2 TRABALHO

O trabalho exercido por nós seres humanos, pode ser identificado como uma atividade muito complexa, multifacetada, polissêmica, necessitando e permitindo diferentes compreensões. Conforme Coutinho (sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias indenitárias como estratégia de investigação, 2009):

Quando falamos de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

Conforme a autora, o trabalho desenvolvido pelo ser humano se diferencia de qualquer prática animal através de identificação de elementos chaves, sendo estes, como a natureza reflexiva, consciência, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

A origem propriamente da palavra trabalho é constantemente lançada nos manuais, cursos de direito do trabalho, tendo esta, histórico e decorrência etimológica de algo não positivo, sendo associada a dor, castigo, tortura, ou seja, sofrimento em geral. Conforme Vólia Bomfim Cassar, em seu livro direito do trabalho, traz a seguinte definição da origem do termo trabalho:

O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo[..].

Tripalium era um instrumento feito de três paus aguçados, tendo ponta de ferro. Há uma associação a palavra trabalho ao verbo *tripaliare*, também do latim, que tem o significado “torturar sobre o *trepalium*”, ou seja, por muito tempo a palavra trabalho significou experiência dolorosa, castigo.

Na sociedade grega, que pode ser considerada o berço da sociedade ocidental, o trabalho tinha uma visão de função do produto, o produto tinha utilidade ou capacidade de satisfação, sendo a satisfação da necessidade humana.

Na concepção grega de trabalho o que contava era o seu valor de uso e não o seu valor de troca, ou seja, o valor de uma mercadoria em relação as demais mercadorias. Há uma verdadeira diferente definição de valor e riqueza para a sociedade atual. Conforme Woleck, citando Vázquez (1977):

Por isso, até 1690, não se concebia que o homem tivesse direito natural à propriedade em decorrência do seu trabalho; depois de 1690, a ideia passou a ser axioma da Ciência Social. Nenhum dos autores clássicos da Antigüidade

jamais pensou no trabalho como possível fonte de riqueza.

Na idade moderna, começou-se a fazer a diferenciação entre o trabalho qualificado e o não qualificado, entre o produtivo e o não produtivo, lançando-se com profundidade a distinção entre trabalho manual e trabalho intelectual. Segundo Woleck, citando Kurz (1997):

Nessa era, o trabalho tornou-se uma atividade compulsiva e incessante; a servidão tornou-se liberdade, e a liberdade, servidão (KURZ: 1997, p.3). Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre inexistiu ou é escasso. "Tempo é dinheiro". A lógica do trabalho perpassou a cultura, o esporte e, até mesmo, a intimidade. Todas as atividades humanas passaram a ser foco de negócios ou tornaram-se oportunidades para alguém ganhar dinheiro, lógica que se apoderou de todas as esferas da vida e da existência humana. Para grande maioria das pessoas, o trabalho transformou-se em emprego na sociedade moderna.

Para Karl Marx a base da sociedade seria as condições materiais, a partir destas condições se construí a sociedade, sendo necessária a compreensão destas condições para conseguir transformá-lo, e segundo Andery (para compreender a ciência: uma perspectiva histórica, 2012):

Assim, para Marx, a base da sociedade, assim como a característica fundamental do homem, está no trabalho. É do e pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, é pelo trabalho que o homem transforma a sociedade e faz história, o trabalho torna-se categoria essencial que lhe permite não apenas explicar o mundo e a sociedade, o passado e a constituição do homem, como lhe permitem antever o futuro e propor uma prática transformadora ao homem, propor-lhe como tarefa construir uma nova sociedade. (ANDERY, 2012, p.399)

Após essa grande transformação no sentido dado a palavra trabalho, onde inicialmente há uma procura por parte desta obra em diferenciar trabalho de qualquer ato animal, passando pela origem histórica do latim, referindo-se a *tripalium* sendo um instrumento tortura, arcando com uma concepção ruim de trabalho.

Chegando a sociedade antiga grega onde o trabalho tinha visão unicamente de função e o produto deste labor como satisfativo para as necessidades humanas, chega-se a modernidade, onde há uma distinção primordial entre trabalho qualificado ou não, produtivo ou não, intelectual ou não, encontramos atualmente na contemporaneidade.

Em dias atuais o trabalho é compreendido com uma atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinados fins, visando ou não lucros.

Contudo, é inegável que o sentido mais atual de trabalho é oriundo de uma historicidade, mas que passa de uma constante evolução e a definição atual é consoante com a sua época, cultura, modo de relacionar-se, não deixando de fazer uma compreensão com o

mundo de cada sujeito e o grupo que este faz parte.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Inicialmente o contrato de trabalho detinha a nomeação de contrato de locação de serviços, sendo que eram utilizados os arts. 1.216 a 1.236 do Código Civil (CC) de 1916. Posteriormente, passou-se a ser denominado de contrato de trabalho com o advento da Lei nº 62, de 05 de junho de 1935, tratando da rescisão do pacto laboral.

A relação de trabalho consiste em um gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, relação de emprego, etc. Conforme Maurício Machado Marca (relação de trabalho, 2009):

[...] corrente doutrinária amplamente majoritária sustenta que a alteração do inciso I do art. 114 da CF/88 resultou em profunda ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Mantém-se fiel à definição clássica de que relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é a espécie. Confere à expressão “relação de trabalho” interpretação que abrange as variadas formas de prestação de serviço, desde que a atividade humana seja o objeto principal do contrato [...].

Como é possível observar a relação de emprego consiste em uma espécie, sendo a relação de trabalho o gênero, amplo e difundido. Após tratar do gênero, adentra-se a uma de suas espécies, a relação de emprego, consistente na relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Esclarece Carla Teresa Martins Romar (2018, 5ª ed, p.115):

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõe o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas[...]

Por fim, convém destaque sobre a natureza jurídica da relação de emprego, nesse sentido, afirma Vólia Bomfim Cassar (2018, 16 ed, p. 242):

Consideramos o presente estudo ultrapassado, pois há muito superado pela própria legislação que expressamente criou na CLT o Título IV referente ao “contrato individual de trabalho”, questão também pacificada pela doutrina, afirmando sua posição no sentido de que a relação de emprego é contratual[...].

Em análise é possível concluir que nem todo trabalhador é empregado, contudo, todo empregado é trabalhador. E, buscando a conceituação do direito do trabalho, a doutrina se subdivide, criando três correntes a respeito da cotação desta matéria:

I - Teoria subjetiva: prioriza os sujeitos da relação de emprego (empregado e empregador), fundamentando-se na busca de meios para se alcançar a

melhoria da condição econômica e social do trabalhador;

II - Teoria objetiva: atrela-se a finalidade da relação de emprego e o seu resultado de modo que o enfoque está na relação jurídica, sendo de dependência e subordinação que se transforma entre as pessoas que exercem certa atividade em proveito de outrem recebendo ordens deste;

III - Teoria mista: corresponde a combinação entre as teorias citadas (subjetiva e objetiva), sendo estruturada nos sujeitos da relação de trabalho, bem como na condição de dependência e subordinação.

A teoria mista é a mais aceita pela maioria da corrente doutrinária, todavia, há aqueles que discodem com alguns pontos em destaque pela teoria mista, principal expoente deste pensamento é Vólia Bomfim Cassar que critica a limitação ao contexto do trabalho subordinado, ficando excluído assim os trabalhadores não empregados como os avulsos, eventuais, meeiros, parceiros, entre outros, a saber:

Um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresa colidas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização de economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

A importância da conceituação do trabalho e por consequência o que é Direito do Trabalho tem por finalidade traçar o âmbito desta relação e suas finalidades, posteriormente, tendo a percepção nítida do que é trabalho e o que é Direito do Trabalho, é possível trabalhar com institutos que englobam não só a relação de emprego, espécie, mas sim o gênero, relação de trabalho.

Por fim, após a conceituação, é possível observar algumas características marcantes do Direito do Trabalho, sendo uma delas a proteção do trabalhador, seja através de regulamentação legal ou até mesmo através de medidas sociais adotadas e implementadas pelo governo e sociedade.

4 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são considerados preceitos fundamentais de uma determinada disciplina/matéria, servindo como seu fundamento. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (Curso de Direito Processual do Trabalho, 6ª edição, p. 48) esclarece:

Entende-se que as normas representam o gênero, sendo espécies as regras e os princípios. As regras revelam disposições que se aplicam ou não a determinado caso, enquanto os princípios são entendidos como mandamentos de otimização, no sentido de que devem ser concretizados ao máximo, em

consonância com as condições de fato e jurídicas existentes.

Tamanha importância dos princípios não é por menos, no âmbito trabalhista há princípios basilares oriundos tanto da Constituição Federal/1988, quanto da própria norma trabalhista. A doutrina extrai dos princípios algumas funções principais, sendo tais funções:

I - Informar ou construir: os princípios servem de referência para o legislador na criação da norma jurídica, consistindo em os princípios como fonte material do direito;

II – Interpretar: os princípios são auxiliares na interpretação do sentido da norma jurídica, isto é, quando o interprete está diante de uma dúvida sobre o sentido da norma, deve-se buscar uma interpretação mais coerente com os princípios;

III - Normatizar: os princípios são aplicados na solução de casos concretos, direta ou indiretamente. Diretamente através da derrogação (revocação) de uma determinada norma por um princípio, indiretamente, aplicação na integração do sistema jurídico na hipótese de lacuna.

Na doutrina não há muita pacificação quanto ao número preciso de princípios oriundos da norma trabalhista, assim, convém destacar os mais importantes e aceitos pela doutrina majoritária:

I - Princípio Do Protetor [a) Prevalência da Condição mais Benéfica ao Trabalhador, b) Norma Mais Favorável ao Trabalhador, c) *In Dubio Pro Misero* ou *In Dubio Pro Operario*];

II - Princípio da Primazia da Realidade;

III - Princípio da Inalterabilidade Contratual *In Pejus*;

IV - Princípio da Continuidade da Relação de Emprego;

V - Princípio da Continuidade da Empresa, ou da Preservação da Empresa, ou Função Social da Empresa;

VI - Princípio da Irrenunciabilidade e da Intransacionalidade;

X - Princípio da Boa-fé;

O princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, consiste em uma determinação que em toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar em habitualidade, prevalecerá sobre a situação anterior.

Podendo ser oriundo da lei, de contrato, regimento interno ou até mesmo norma coletiva, ou seja, todo tratamento mais favorável concedido ao empregado, tacitamente e de modo habitual prevalece.

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador é um princípio de proteção ao trabalhador e, conseqüentemente, pressupõe um conflito de normas aplicáveis a um mesmo empregado. Havendo este conflito de normas, no tocante a norma mais favorável ao o obreiro, será esta a legislação/artigo aplicada ao caso concreto.

Já o princípio do *in dubio pro misero* ou *in dubio pro operário* este princípio também é um princípio de proteção ao trabalhador, em suma, o interprete diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente.

Em sequência, o princípio da primazia da realidade tem como fundamento a prevalência dos fatos sobre as formas, ou seja, o que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito.

Princípio da continuidade da relação de emprego, conforme este princípio busca-se que a relação de emprego permaneça por tempo indefinido. A regra geral quanto o prazo do contrato de emprego é que ele seja por prazo indeterminado, salvo exceção referente ao contrato a prazo determinado, contrato a termo.

Princípio da continuidade da empresa, ou da preservação da empresa, ou função social da empresa, teve sua primeira aparição em normas brasileiras na Magna Carta de 1988, pelo art. 170 da CRFB, conforme tal previsão, a empresa desempenha um importante papel na sociedade, sendo grande propulsora da produção e também do desenvolvimento econômico, nada mais justo, que buscar sempre a sua preservação.

Princípio da inalterabilidade contratual *in pejus*, origina-se no Direito Civil, com o brocado *pacta sunt servanda*. No Direito do Trabalho o contrato também faz lei entre as partes, contudo, há uma certa mitigação neste princípio, principalmente após a reforma trabalhista, Lei 13.467 de 13/07/2017, tema abordado em tópico específico (tópico 4 - irrenunciabilidade e a reforma trabalhista de 2017).

O princípio da irrenunciabilidade e da intransacionalidade será abordado em tópico específico, mais precisamente no próximo tópico – 3 – princípio da Irrenunciabilidade.

O Princípio da boa-fé consiste em presumir que todos devem se comportar de acordo com um padrão ético, moral e de confiança, assim o desobediência dever ser provado.

5 DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

O princípio da irrenunciabilidade é também chamado de princípio da indisponibilidade, este é aceito por unanimidade pela doutrina, como um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, consistindo na indisponibilidade/irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas por parte do trabalhador, ou seja, o empregado, antes de sua admissão no trabalho, no curso do contrato de trabalho ou até mesmo após o seu término, não pode haver renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita, explica Vólia Bomfim Cassar (direito do trabalho. 16ª edição):

O impedimento tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e

transacionáveis pelo empregado.

Conforme, ainda, Mauricio Godinho Delgado (18ª edição, curso de direito do trabalho):

O presente princípio é proteção do anterior, referente à imperatividade das normas trabalhistas. Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a orem jurídica e o contrato.

Certo é que, a irrenunciabilidade corresponde também a uma limitação ao poder empregatício do empregador, ou seja, sendo a relação empregatícia uma relação de subordinação, o empregado é hierarquicamente inferior ao empregador (rece ordens).

Para Maurício Godinho Delgado (2019, p.790) compreende o poder empregatício como aquele: “conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”. E explica Luciano Martinez:

[...]O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos [...]. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando (MARTINEZ, 2010, p. 180).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), se entende como poder empregatício a partir do extraído da previsão dos artigos 2º e 3º deste ordenamento, sendo a conceituação de empregado e empregador é determinado da seguinte forma:

Art. 2º. Considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, s.p.).

Por fim, Alice Monteiro de Barros não conceitua diretamente sobre o poder diretor, afirma apenas, que “a autoridade do empregador se exterioriza pelo poder de direção e torna-se efetiva pelo poder disciplinar”.

Após buscar o início do poder empregatício e a sua conceituação, passamos a tratar de algumas das prerrogativas que detém o empregador sobre o empregado no contexto da relação de emprego.

A hipossuficiência é existente entre o empregado e o empregador, pois o tomador do serviço é quem não apenas é hierarquicamente superior, mas também detém a

maior parte dos ganhos econômicos provenientes do trabalho exercido pelo trabalhador (parte mais fraca na relação de emprego).

A subordinação ou a dependência hierárquica como também é conhecida decorre do poder de comando do empregador, ou seja, o empregado tem o dever de obediência, podendo o empregador fiscalizar a prestação do serviço, bem como punir o trabalhador.

Não se discute, tão pouco se desmerece a maior parte dos ganhos econômicos serem direcionados ao empregador, haja vista que, a condição de alteridade que se faz presente na relação de emprego, onde o empregador assume os riscos quanto ao seu empreendimento, segundo a própria CLT, em seu artigo 2º, infra:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, CLT 1943).

A alteridade na relação de emprego tem sua própria previsão, ou seja, não decorre de uma estipulação entre as partes e, portanto, uma vez sendo os encargos do empreendimento (custos e os riscos) de atividade de responsabilidade do empregador, nada mais lógico e justo que sua participação nos resultados (prejuízos ou lucros) também seja maior ou exclusiva.

Todavia, a limitação criada pelo princípio da irrenunciabilidade visa também coibir uma eventual prática de abuso de poder empregatício por parte do empregador, o qual pode impor ao empregado suas vontades sob o pretexto (chatangem) de dispensá-lo, em outras palavras, o empregador pode forçar o empregado a abdicar de seus direitos para manter seu emprego.

A grande discussão fica no contexto das liberdades de negociação entre empregado e empregador, já que sendo o emprego uma atividade com finalidade econômica, deveria ele se submeter na plenitude as regras de negociação econômicas.

Cumprir destacar que, a partir do instante em que se está inserido dentro de um universo normativo, a liberdade em sua plenitude deixa de existir, isso porque, a existência de regras implica na obrigação de obediência por parte das pessoas que estão inseridas dentro de tal universo.

A grande busca do sistema jurídico é reduzir ao máximo as desigualdades, não apenas as sociais, mas toda e qualquer diferença que, de alguma forma, possa torna a vida dos indivíduos injusta ou indigna.

Essa é a regra posta e em vigência, as pessoas podem ou não concordar, pois isso é

opção o que é um direito, aliás, o cumprimento ou não das normas também faz parte do livre arbítrio das pessoas. No sistema normativo, as pessoas tem o direito de escolha, o que elas não tem (limitação) é o direito de querer ou não sofrer as consequências.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho se prontificou a estudar em especial o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e há existência ou não existência da redução de direitos dos trabalhadores. O tema é muito amplo e precisa de maior aprofundamento uma vez que existem diversos fatores a serem analisados concomitantemente, existindo ainda inúmeros reflexos e consequências diretas e indiretas provenientes da reforma.

Não existe como não afirmar se houve inúmeras supressões de direitos, no entanto alguns pontos devem ser considerados ao se tratar do assunto como a criação do plano de demissão voluntário e a afastabilidade do vínculo empregatício na prestação de serviços do trabalhador considerado autônomo. O plano de demissão voluntário consiste em uma renúncia por parte do trabalhador de seus direitos, por outro lado, constata-se enriquecimento sem causa por parte do empregador.

Em relação ao trabalhador autônomo tem-se o afastamento do reconhecimento do vínculo empregatício, sendo tal reconhecimento um direito irrenunciável, o não reconhecimento não é passível até de objeto em negociações coletivas, conforme o artigo 611-B, I, da CLT. Convém lembrança que o que realmente afasta o reconhecimento do contrato de trabalho é a ausência dos requisitos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Com a recente reforma e a afastabilidade da proteção conferida anteriormente pelo Estado aos trabalhadores, aumenta a possibilidade do empregado se confirmar com negociações realizadas ou até certo ponto determinadas por seu empregador, ao qual detém o poder hierárquico e o capital, com inúmeras renúncias de direitos.

Conclui-se então que há inúmeros fatores ao qual se pode levar o empregado a abrir mão de alguns de seus direitos, como a dificuldade em recolocação no mercado de trabalho, pressão por parte do empregador e, um dos principais fatores se não o principal é a necessidade constante de perceber renda, provendo seu sustento e seus familiares, outro fator importante em certeza, é o desconhecimento do trabalhador de seus direitos.

BIBLIOGRAFIA

- ANDERY, Maria Amélia Pie Abid. et al. **Para compreender a ciência: uma perspectiva histórica**. Rio de Janeiro: Garamond, 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Ltr, 2006.
- BORDALO, Karina Barbosa. **O trabalho na concepção de Marx**. 2013. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/CD2013/pdf/13169_6614.pdf.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16ª. ed. Rio de Janeiro:Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.
- CATHARINO, José Martins. **Coletanea de direito do trabalho**. EdiçõesLTr, 1975.
- CATHARINO, José Martins. **Temas de direito do trabalho**. Edições Trabalhistas, 1971.
- CATHARINO, José Martins. **Direito constitucional e direito judiciário do trabalho**. Editora LTr, 1995.
- COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho – 2009.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Os princípios na estrutura do Direito**. Disponível em: <file:///C:/Users/kayom/Downloads/OS%20PRINC%C3%8DPIOS%20NA%20ESTRUTURA%20DO%20DIREITO%20-%20GODIM%20D..pdf>. Brasília, 2009. Acesso em: 26/01/2021.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 6ª ed. rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson Guimarães. **Curso de direito do trabalho**. Forense, 1971.
- GOMES, Orlando. **A convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTR,1995.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**, 32 ed – São Paulo: Saraiva,2016.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva,2010.
- OLIVEIRA, Andréa Rodrigues Munhoz de; OLIVEIRA, Karen Munhoz de. **Princípios do direito do trabalho no brasil**. Revista Vianna Sapiens, v.3, n. 2, p. 17-17, 2012.
- OLIVEIRA, Rosa de Fátima Barbosa de. **OS princípios do direito e a flexibilização das normas trabalhistas**. THEMIS: Revista da Esmecc, v.4, n. 2, p. 401-428, 2016.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p.265. *ibidem*, p. 266.