

**XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BELÉM – PA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

EDINILSON DONISETE MACHADO

VANESSA ROCHA FERREIRA

CARLA REITA FARIA LEAL

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Edinilson Donisete Machado; Vanessa Rocha Ferreira; Carla Reita Faria Leal – Florianópolis:
CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-857-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Belém, Brasil).

CDU: 34



XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Grupo de Trabalho: “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.”

O XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI realizado em Belém-PA nos dias 13, 14 e 15, de novembro de 2019, teve como tema “Desenvolvimento e Políticas Públicas; Amazônia do Século XXI”, com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT encontram-se as pesquisas desenvolvidas em mais de 08 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação, às cegas, por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial aos Direitos Sociais.

Apresentaram-se nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre discriminação da mulher no ambiente laboral; ambiente laboral saudável; estresse e depressão na relação laboral; intervalos intrajornadas; valor social do trabalho no Estado Democrático; conceitos e análises sobre trabalho decente; conceitos de subcidadão e sua relação com o subtrabalhador; direitos sociais e sua relação nas esferas: civil, empresarial e trabalhista; dano moral e sua veiculação na internet; reforma trabalhista e sua implicação ao acesso à justiça com a imposição da sucumbência; reserva do possível e vedação ao retrocesso.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI, em Belém do Pará, de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo de Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Belém, novembro de 2019

Coordenadores:

Prof^a. Dra. Vanessa Rocha Ferreira - CESUPA

Prof^a. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES SOCIAIS
DO TRABALHO, PREVIDÊNCIA E EMPRESARIAIS**

**IMPLEMENTATION OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN SOCIAL LABOR
RELATIONS, PROTECTION AND BUSINESS**

**Kassiana Rene Gomes
Marcones José Santos da Silva**

Resumo

O artigo objetiva o estudo da implementação dos direitos fundamentais nas relações sociais do trabalho, previdência e empresariais, direitos que são constitucionalmente instituídos, com regulamentação infraconstitucional específica. Utilizou-se do método analítico qualitativo acerca da legislação, considerando-se o problema de estudo, que é a efetividade dos direitos fundamentais. O referencial teórico adota doutrina e legislação atual acerca do tema estudado.

Palavras-chave: Direitos fundamentais, Relações sociais, Trabalho, Previdência, Empresariais

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to study the implementation of fundamental rights in social relations of labor, social security and business, rights that are constitutionally instituted, with specific infraconstitutional regulation. We used the qualitative analytical method about legislation, considering the problem of study, which is the effectiveness of fundamental rights. The theoretical framework adopts current doctrine and legislation on the studied subject.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Social relationships, Job, Social security, Business

INTRODUÇÃO

Historicamente, o trabalho humano evoluiu a partir das atividades artesanais às quais se dedicava a sociedade agrária, em que o homem dedicava-se, principalmente, à agricultura ou ao artesanato e trabalhava na fazenda ou no lar, tendo a família como unidade básica de produção. Era da terra que provinham os recursos para o seu sustento; o trabalho e o comércio eram atividades consideradas pouco dignas, realizadas por escravos e cidadãos pouco respeitáveis. Naquela época, era tido como legítimo que a elite governasse, os militares defendessem o *status quo* e a integridade do Estado e, quando necessário, atacassem outros povos para capturar escravos para esses trabalhassem.

Com o passar do tempo, os escravos foram substituídos por lavradores e artesãos. Embora livres, continuaram dependentes das elites que, geralmente, eram os proprietários das terras e, ainda, precisavam pagar pesados impostos aos governantes para que pudessem exercer suas atividades profissionais.

No entanto, durante o final do século XVII o mundo presenciou a evolução de uma economia agrária, de trabalho em casa, para uma economia industrial em que despontava a Revolução Industrial, momento em que também começaram a surgir os sindicatos como associações de luta e defesa dos direitos dos trabalhadores.

Do mesmo modo, a expansão do capitalismo, a partir do século XIX, alterou a relação entre trabalhadores e empregadores, fazendo surgir novos atores, dentre os quais se pode destacar o Estado, cuja limitação de ação foi historicamente construída para a proteção do cidadão; o comerciante/empresário, com direitos de atuação empresarial também historicamente construído; e os trabalhadores, que geralmente representados por sindicatos, lutaram pela conquista de direitos para a classe trabalhadora, observando-se uma crescente evolução nas relações existentes entre trabalhadores e empregadores, na proteção aos trabalhadores e conquista de direitos fundamentais sociais legalmente reconhecidos, tais como os direitos trabalhistas e previdenciários.

É nesse sentido, que Mendes (2013) assevera que os direitos fundamentais existem para reduzir a ação do Estado e para conhecimento da subordinação do indivíduo ao Estado, que tem o dever de proteção dos direitos fundamentais do cidadão, seja ele empresário/empregador ou empregado, observando o autor que, atualmente, a Constituição Brasileira de 1988 atribuiu elevado significado aos direitos individuais e direitos fundamentais,

incluindo setenta e sete incisos e dois parágrafos no art. 5º, o que revela sua eficácia imediata e a vinculação direta dos órgãos estatais, que devem guardar-lhes estrita observância na proteção e cumprimento dos direitos fundamentais por ela assegurados.

Nesse sentido, como empresário/empregador, os direitos fundamentais outorgados pela Constituição são diretamente vinculados à liberdade de exercício profissional e o direito de livre iniciativa na economia de mercado capitalista e, portanto, o direito de livre iniciativa empresarial a outro direito – o de livre concorrência que caracteriza a atuação das empresas no mercado brasileiro, empresas que são as responsáveis pela criação e manutenção de empregos e, portanto, pela existência da relação social de trabalho, em que também os trabalhadores possuem direitos fundamentais legalmente assegurados, os chamados direitos trabalhistas e previdenciários.

Em vista do acima exposto, este artigo tem o objetivo de discorrer acerca da implementação dos direitos fundamentais nas relações sociais do trabalho, previdência e empresariais, direitos que são constitucionalmente instituídos, bem como são regidos por legislações infraconstitucionais específicas.

A metodologia aplicada a este artigo é permeada por pesquisa bibliográfica que, segundo Marconi (2010) envolve o levantamento de bibliografia já publicada em forma de livros, revistas científicas, publicações avulsas, imprensa escrita, periódicos, anais, trabalhos científicos, etc.

DESENVOLVIMENTO

1. DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS

Segundo Pavezzi (2011) é a partir da denominada Teoria da Empresa, com origem na legislação italiana de 1942, que tem início a organização da atividade empresarial e a qualificação do que seria um empresário, que é definido como aquele que exerce a atividade empresarial. O Código Italiano, de 1942, segundo a autora, influenciou a elaboração do Código Civil Brasileiro de 2002, definindo juridicamente, em seu art. 966, como empresário aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços, sendo obrigatória sua inscrição no Registro Público de Empresas Mercantis da respectiva sede, antes do início de sua atividade (art. 967).

Em seu art. 1.155, o Código Civil Brasileiro considera nome empresarial a firma ou a denominação adotada para o exercício de empresa. Expressa ainda que se equipara ao nome empresarial, para os efeitos da proteção da lei, a denominação das sociedades simples, associações e fundações.

Dessa forma, observa-se que o nome empresarial é o elemento de identificação da empresa nas suas relações negociais ou em quaisquer outras vinculações em que venha figurar como parte interessada, dentro do território nacional e a partir de legislações específicas nos limites estaduais, assim como regula a forma de denominação empresarial, os direitos e deveres do empresário em relação ao uso, inscrição e registro, bem como cancelamento em caso de falecimento ou exclusão da sociedade empresária.

Do mesmo modo, o Código Civil Brasileiro considera nome empresarial a firma ou a denominação adotada para o exercício de empresa, que se configura como um direito fundamental do empresário, em vista dos efeitos protetivos gerados pela lei. Nesse sentido, Pavezzi (2011) esclarece que as denominações empresariais são legalmente protegidas segundo o disposto para o nome empresarial e, portanto, como critério de proteção ao nome empresarial, o art. 1.167 do CPC determina que cabe ao prejudicado, a qualquer tempo, ação para anular a inscrição de nome empresarial feita com violação da lei ou do contrato, sendo também legalmente assegurado que o nome empresarial não pode ser objeto de alienação.

Art. 1.163. O nome de empresário deve distinguir-se de qualquer outro já inscrito no mesmo registro.

Parágrafo único. Se o empresário tiver nome idêntico ao de outros já inscritos, deverá acrescentar designação que o distinga.

Art. 1.164. O nome empresarial não pode ser objeto de alienação.

De acordo com Pavezzi (2011), o Código Civil institui ainda que o nome de empresário (individual, rural, etc.) é um direito daquele que, formalmente e de acordo com os preceitos legais, “podem exercer a atividade de empresário os que estiverem em pleno gozo da capacidade civil e não forem legalmente impedidos” (art. 972 do CC).

Observa-se, pois, que o anteriormente chamado de estabelecimento comercial é atualmente denominado de estabelecimento empresarial, que é definido como todo o complexo dos elementos, o conjunto de bens que o empresário ou a sociedade empresarial organizam para a atividade da empresa, ou seja, o estabelecimento empresarial é o instrumental da atividade do empresário que, tal como expõe Fiúza (2012), tem seus direitos vinculados à ordem econômica baseada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a partir das quais deve

assegurar a todos existência digna, conforme os preceitos da justiça social, observando o autor que tais princípios asseguram a livre concorrência, esta assegurada pela Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, Ferreira (2012) observa que a Constituição Federal de 1988, art. 170, estabelece o conjunto de princípios constitucionais de como a ordem econômica (que consiste no conjunto de normas constitucionais que definem os objetivos de um modelo para a economia e as modalidades de intervenção do Estado) deve ser trabalhada pelo Estado. Nesse sentido, a CF/88 institui que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, observados, dentre outros, os princípios da busca do pleno emprego (VIII) e o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte (IX).

Segundo Ferreira (2012, p. 95), a atividade econômica é livre aos particulares e vedada, salvo as exceções previstas na própria Constituição, ao Estado. “Daí resulta, claramente, o regime capitalista da economia, sem embargo do lado social a que ela própria faz menção” (art. 173).

Em tal contexto, na economia livre o Estado pode exercer a função de fiscalização, incentivo e planejamento, haja vista que em uma economia nitidamente capitalista o domínio econômico pertence aos particulares, ou seja, às empresas privadas, e não ao Estado, ressaltando Pinho e Vasconcelos (2014) que o objetivo do governo deve ser limitado, pois sua principal função é proteger a liberdade empresarial contra inimigos externos e contra os próprios compatriotas, bem como tem a função de preservar a lei e a ordem, visando reforçar os contratos privados e promover mercados competitivos.

Desse modo, a atuação estatal deve ocorrer como agente normativo e fiscalizador, tendo em vista a efetividade e eficácia a partir do exercício das funções de incentivo e planejamento da economia, em que:

Através da função de incentivo da atividade econômica, impõe-se ao Estado o financiamento, a orientação, a indução do produtor a determinada atividade, ou seja, deve o Estado planejar e incentivar o desenvolvimento da atividade econômica, que é sujeita ao Direito Privado, bem como ao Direito Público, não podendo usufruir de quaisquer privilégios (PINHO; VASCONCELOS, 2014, p. 92).

Expõe Grau (2010) que o Estado, com limites, pode interferir no denominado “domínio econômico”, conforme institui o já citado art. 173 da CF, estando consagrado o princípio da liberdade econômica, fulcro do regime capitalista e germe do Estado não intervencionista:

Ante texto claro, parece inarredável que a atividade econômica é preferencialmente desenvolvida pelos particulares. Aí está consagrado o princípio da liberdade econômica. É o fulcro do regime capitalista; é o germe do estado não intervencionista.

[...] A atividade econômica é livre aos particulares e vedada, salvo as exceções previstas na própria Constituição, ao Estado. Daí resulta, claramente, o regime capitalista da economia, sem embargo do lado social a que ela própria faz menção.

O Estado, portanto, não pode ingressar livremente no mercado para produzir riquezas, pois não é essa sua missão definida pela Constituição, existindo no ordenamento jurídico quais as finalidades que deve alcançar.

Esclarece Grau (2010) que, assim, a intervenção do Estado na vida econômica é um redutor de riscos tanto para os indivíduos quanto para as empresas, ou seja, para o mercado, lugar e princípio de organização social, cuja consistência é função da segurança e certeza jurídicas. Dessa forma, o Estado possui atuação previsível e é limitado por regras gerais e abstratas, que também limitam as ingerências estatais.

Para o autor, tal generalidade e abstração protegem o direito do empresário, pois a lei é posta a serviço da preservação do mercado, ou seja, o que se protege são as autonomias individuais dos agentes econômicos, também protegidos pela racionalidade jurídica do direito moderno.

Portanto, para Grau (2010), o Estado (Poder Executivo, Legislativo e Judiciário) possui atuação previsível e limitada por esses princípios constitucionais (livre iniciativa, valorização do trabalho humano e justiça social) que, assim, objetivam viabilizar o estímulo às atividades produtivas nacionais, com a manutenção das empresas no mercado, manutenção dos empregos dos trabalhadores e, ainda, como uma medida para frear o desemprego no país.

As empresas e, por consequência, os empresários, em suas relações negociais e como instrumento de justiça social, são os entes responsáveis pela criação e manutenção dos postos de trabalho, ou seja, do emprego dos trabalhadores e, tal como ocorre em relação aos direitos fundamentais das empresas/empresários, também são constitucionalmente consignados, os direitos fundamentais nas relações sociais do trabalho, isto é, nas relações entre empresa/empresários e os trabalhadores.

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES SOCIAIS DO TRABALHO

No Brasil, tal como exposto por Moraes (2019), a ideia do trabalho como um bem humano na ordem constitucional brasileira surge na Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1934 (“trabalho honesto capaz de “prover à própria subsistência e à de sua família” (art. 113, item 34, ou seja, o trabalho como um bem humano), sendo designado como um princípio protetivo que prevalece até a atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que adota o trabalho como primado da ordem social (art. 198).

Expõe Moraes (2019) que nas constituições brasileiras o trabalho assume um “valor social” indispensável à distribuição de justiça social, pelo que é reconhecido como uma obrigação social, pois a “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna! (Art. 145, § único, CF/1946).

Moraes (2019) cita que, no entanto, historicamente, foi a “Constituição do Império do Brasil”, de 1824, que inaugurou “a proteção social no Brasil” (que foi incluída a partir da encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, segundo a qual o trabalho humano estava ameaçado pelo perigo de ser tomado apenas como uma mercadoria “sui generis”) ao garantir socorros públicos em caso de calamidade, o que ocorre após a adoção, por apenas um dia, da Constituição Hespânica de Cadiz, de 1820-1823, que dedicava um capítulo aos direitos sociais, inclusive ao trabalho, sendo este o primeiro estatuto constitucional que apresenta o reconhecimento jurídico do direito da pessoa humana ao trabalho, já que a “Constituição do Reino Unido de Portugal, Brasil e Algarves”, de 23 de setembro de 1822, assegurava direitos à segurança, à liberdade e à propriedade, mas não se referia ao trabalho.

Já a Constituição brasileira de 1891 é totalmente omissa quanto à regulação do trabalho humano e afirmava que competia “privativamente ao Congresso Nacional legislar sobre o trabalho”.

Nesse sentido, Moraes (2019) afirma que a produção normativa brasileira tem sido tardia quanto à proteção do trabalho humano, existindo omissões nas Constituições de 1824 e 1891, além de omissões legislativas ou de tímido alcance protetivo das normas constitucionais em situações concretas, constitui um cenário que embasa o pensamento legislativo brasileiro acerca da adoção de leis mais adequadas para a valorização do trabalho humano e à percepção concreta de seus respectivos frutos.

Segundo Morais (2019), é somente com a Constituição de 1934 (vigente a partir de 16 de julho de 1934), que são instituídas garantias de proteção social ao trabalhador na cidade e no campo, conforme seu art. 121.

Martins (2014, p. 49) ressalta que a Constituição Federal de 1934, art. 122, criou a Justiça do Trabalho no Brasil, em cuja essência consta o objetivo de “proteger o trabalhador do arraigado impulso senhorial do patrão brasileiro e para permitir a convivência de classes com interesses antagônicos” (BARAÚNA, 2014).

A proteção do trabalhador teve, em complemento à criação da Justiça do Trabalho, a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT), que foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e estabeleceu importante marco na evolução da legislação laboral no Brasil.

Segundo Martins (2014, p. 42), a CLT é resultado da criação de leis diversas, sendo que as primeiras leis trataram exatamente da fixação de jornadas mínimas diárias para menores. A partir daí, inúmeras outras leis foram criadas, chegando-se ao conjunto de leis atualmente existente e que resultou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, também, um conjunto de leis diversas e instrumentos coletivos de trabalho.

Esclarece Morais (2019) que em 1º de maio de 1943, apesar de o Decreto-Lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) ter instituído regras protetivas do direito material e regras processuais de acesso à Justiça do Trabalho, a crítica do autor é de que a CLT em nenhum momento utiliza as expressões “proteção ao trabalho humano”, “valor social do trabalho”, “dignidade humana”, “inclusão social”, ainda que o Decreto nº 229, de 22 de fevereiro de 1967, tenha aplicado a expressão “bem-estar” quando se referiu ao trabalho noturno da mulher em serviço de saúde, a partir de 18 anos (art. 279), mas que foi revogado pelo Decreto-Lei nº 7.41, de 1969.

Por sua vez, a Constituição Federal promulgada em 18 de setembro de 1946 deu à Justiça do Trabalho estrutura judicial, passando a integrar o Poder Judiciário, sendo competente para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.

Em vista da crescente conquista de direitos, no plano internacional, entretanto, é somente na década de 1960 que, segundo Morais (2019), o Brasil ratifica (8 de junho de 1965), a Convenção 105, da Organização Internacional do Trabalho, sobre “Abolição do Trabalho Forçado” a partir do Decreto nº 58.822, de 14.7.66. Em decorrência, a Constituição de 1967

atribuiu à União a competência para “manter relações com Estados estrangeiros e com eles celebrar tratados e convenções; participar de organizações internacionais” (art. 8º, I) e ao Congresso Nacional a competência exclusiva para “resolver definitivamente sobre os tratados celebrados pelo Presidente da República” (art. 47, I), bem como assegurou “aos trabalhadores” diversos direitos relativos à proteção ao trabalho e aos frutos do trabalho, que “visem à melhoria, de sua condição social”.

Segundo Baraúna (2014, p. 99), finalmente, a Constituição Federal de 1988, sem dúvida, ampliou os direitos dos empregados e estabeleceu a igualdade entre empregados urbanos e rurais, bem como entre empregados e trabalhadores avulsos e entre trabalhadores homens e mulheres, o que se caracteriza como uma garantia de cumprimento dos princípios de proteção do trabalhador, especialmente o princípio da proteção.

O princípio da proteção tem como finalidade de origem a proteção jurídica do trabalhador, para compensar sua posição de inferioridade no contrato de trabalho em função da sua dependência econômica e subordinação diante do empregador (RODRIGUES, 2013).

Tal como argumenta Gênova (2015, p. 39), o Direito do Trabalho encontra seu principal fundamento na proteção do hipossuficiente quando da existência de uma relação de trabalho, pois a situação de desigualdade do trabalhador frente poderio econômico do empregador justifica a supremacia de tal princípio nas decisões em processos trabalhistas e, como anteriormente exposto, trata-se de um fundamento calcado em sua finalidade social, visando corrigir a desigualdade existente entre empregados e empregadores, observando-se a subordinação e dependência econômica do empregado.

Cicco (2012) afirma que o Princípio da Proteção informa que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando retificar o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Ensina Silva (2013, p. 94) que o princípio da proteção:

Nasceu da necessidade de se transformar a liberdade e igualdade formais nas relações de trabalho entre empregados e empregadores em liberdade e igualdade reais o que se tornou possível mediante a técnica de contrabalançar a debilidade econômica dos trabalhadores com privilégios jurídicos, em outras palavras, com proteção legal.

No Direito Processual do Trabalho Brasileiro, segundo Martins (2014, p. 66):

O verdadeiro princípio do processo do trabalho é o protecionista. Assim como no Direito do Trabalho, as regras são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, em caso de dúvida, no processo do trabalho também vale o princípio protecionista, porém analisado sob o aspecto do direito instrumental.

Nesse diapasão, Martins (2014, p. 57) afirma que a aplicação do princípio da proteção tem sua efetividade a partir de três outros princípios:

a) Princípio *in dubio pro operário*: possui a finalidade de proteger a parte presumidamente mais frágil na relação jurídica e, em se tratando de Direito do Trabalho, é possível presumir que a parte mais fraca é o empregado-credor.

Expõe Rodrigues (2013) que a regra do *in dubio pro operario* foi transportada do *in dubio pro reo*, vigente no Direito Penal, bem como o *favor debitoris* existente no Direito Civil, onde o devedor deverá ser protegido contra o credor. Tal regra possui a finalidade de proteger a parte presumidamente mais frágil na relação jurídica e, em se tratando de Direito do Trabalho, é possível presumir que a parte mais fraca é o empregado-credor

Segundo tal princípio, nas relações de trabalho, caso uma norma seja suscetível de entendimento e ao analisar surgir uma ou mais dúvida, incerteza e questionamento quanto ao seu alcance e interpretação, deve preferir pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, por ser o trabalhador considerado hipossuficiente, sendo sua subsistência apoiada na remuneração recebida.

b) Princípio da norma mais favorável: constitui mais uma das vertentes do princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho, em que a regra da aplicação da norma mais favorável resume-se em que havendo uma pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, há de se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador.

Para Delgado (2014), a regra da aplicação da norma mais favorável se constitui mais uma das vertentes do princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho, existindo duas formas de se entender essa regra: sentido próprio e impróprio. No sentido impróprio, não se trata de verificar, dentre várias normas aplicáveis, a que se mostra mais benéfica ao empregado, mas mostra-se no sentido de verificar, dentre as várias formas de interpretar a lei, qual a interpretação mais favorável. Entretanto, nesse sentido, essa regra se confunde com a *in dubio pro operario*. Em seu sentido próprio, a regra se mostra efetiva quando existem várias normas aplicáveis à mesma situação jurídica.

c) Princípio da condição mais benéfica: este princípio é aplicado quando já existe certo fato disciplinado por uma norma. Surgindo uma nova norma para aquele mesmo caso, que porventura venha a ser prejudicial ou desrespeitar direitos inerentes ao trabalhador, fica valendo a primeira já existente, ou seja, é aplicável o referido princípio quando a norma que antes existia beneficiar o empregado seja melhor que a lei atual (MARTINS, 2014).

Delgado (2014) explica que o art. 5º, inciso XXXVI e 7º *caput* da Constituição Federal de 1988 consagra expressamente a regra da condição mais benéfica como titular de direito adquirido, assim como a lei infraconstitucional trabalhista, por meio do art. 468, institui a vedação a possíveis mudanças e transformações prejudiciais ao contrato de trabalho do empregado:

Art. 468 da CLT: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Este princípio será aplicado quando já existe certo fato disciplinado por uma norma. Surgindo uma nova norma para aquele mesmo caso, que porventura venha a ser prejudicial ou desrespeitar direitos inerentes ao trabalhador, fica valendo a primeira já existente, ou seja, é aplicável o referido princípio quando a norma que antes existia beneficiar o empregado seja melhor que a lei vigente.

Recentemente, entretanto, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, apesar de ter incluído no seu corpo de regra, as expressões que representam os princípios de proteção jurídica e social do trabalho humano, para Moraes (2019), é caracterizada como de cunho claramente neoliberal e, sob a justificativa de adequar o mercado trabalho brasileiro às exigências da globalização e competitividade, retira direitos do empregado ao flexibilizá-los, resguardando apenas os direitos constitucionalmente previstos, tratando-se de um perfeito cenário neoliberal de sujeição dos milhões dos trabalhadores brasileiros ao poderio econômico dos empregadores.

Para Nogueira (2017), a pretexto de uma suposta modernização das relações trabalhistas, a Reforma representa as reivindicações dos empresários, dos empregadores e, segundo a autora, flexibiliza e fragiliza os direitos dos empregados, sendo este seu real objetivo, pois representa um franco e inconstitucional ataque ao princípio da proteção, o princípio basilar que protege o hipossuficiente, o trabalhador, do poderio econômico do empregador, destarte o grande protegido, haja vista que a partir da Reforma Trabalhista, caso perca o processo, o trabalhador, além de não ser atendido em seus direitos, se verá obrigado a indenizar e pagar um

valor correspondente a um alto percentual do valor que tenha reclamado junto a Justiça do Trabalho, esta afetada em sua competência de defender o trabalhador à luz do princípio da proteção.

Apesar de defender a necessidade de reformulação da CLT, que é datada de 1943, Nogueira (2017) assevera que a Reforma Trabalhista foi planejada e rapidamente votada sem que a sociedade tenha tido prazo para sua discussão, pois se acreditava que não seria aprovada e, assim sendo, vem sendo ainda discutidos nos meios jurídicos os pontos inconstitucionais da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), afora as consequências que dela podem advir para os trabalhadores, que na atualidade contam com os direitos constitucionalmente assegurados, dentre os quais os direitos previdenciários.

3. DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Castro e Lazzari (2014) citam que as garantias previdenciárias existentes hodiernamente são resultados de uma série de lutas da classe trabalhadora mundial por melhores condições de trabalho e garantias sócio previdenciárias em casos de situações de infortúnio em suas vidas.

Para tanto, observa-se que a Previdência Social é estudada dentro do ramo Direito Previdenciário, podendo ser definida como:

O ramo da atuação estatal que visa à proteção de todo indivíduo ocupado numa atividade laborativa remunerada, para proteção dos riscos decorrentes da perda ou redução, permanente ou temporária, das condições de obter seu próprio sustento (CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 43).

Para os autores, a Previdência Social tem um relevante papel dentro da estrutura social, pois que se caracteriza como um direito fundamental ao garantir benefícios diante de situações não previstas pelo trabalhador.

Outro conceito objetivo é encontrado em Acquaviva (2010, p. 661), que expressa a Previdência Social como um “conjunto de benefícios sociais que integram o Sistema de Seguridade Social (arts. 194 e 204). A Previdência Social é indispensável à tarefa assistencial da coletividade promovida pelo Estado”.

No entanto, nem sempre o ser humano viveu segurado por alguma instituição protetiva criada pelo Estado, pois “somente em tempos mais recentes, a partir do final do século XIX, a questão se tornou importante dentro da ordem jurídica dos Estados” (CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 34).

Dessa forma, é notório que a aquisição desse direito, tal qual é conhecido na atualidade, passou por várias fases e processos difíceis até sua implementação. Portanto, pode-se corroborar com o seguinte teor exposto a respeito desse direito protetivo:

Em verdade, a marcha evolutiva do sistema de proteção, desde a assistência prestada por caridade até o estágio em que se mostra como um direito subjetivo, garantido pelo Estado e pela sociedade a seus membros, é o reflexo de três formas distintas de solução do problema: a beneficência entre pessoas; a da assistência pública; e a da previdência social, que culminou no ideal de seguridade social (CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 36).

Conforme os autores, é perceptível a evolução pela qual o Direito Previdenciário teve que passar até a sua atual conjuntura. Barros Júnior (2010, p.8) cita, a respeito dos fatos que marcaram o mundo social, tem-se que “[...] a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) colocou a proteção previdenciária como um dos Direitos Fundamentais da Pessoa Humana”, em que o Direito Previdenciário ganhou força internacional e, dessa forma, originou legislações destinadas à proteção previdenciária de trabalhadores.

Barros Júnior (2010) destaca o importante papel da Inglaterra que no ano de 1601 editou a Lei de Amparo aos Pobres, que teve por fim a instituição da obrigatoriedade de contribuição para fins sociais.

No ano de 1942, o inglês Willian Henry Beveridge propôs que todas as pessoas em idade de trabalhar deveriam pagar uma contribuição semanal ao Estado. Esse dinheiro seria posteriormente usado como subsídio para doentes, desempregados e viúvas. Os subsídios deveriam então tornar-se um direito dos cidadãos em troca de contribuições, em vez de pensões dadas pelo Estado. Essas ideias ficaram conhecidas como Plano Beveridge.

Dessa forma, “é possível observar o pequeno passo dado pelos ingleses a caminho da instituição de garantias previdenciárias, passo este que ao longo da história humana ficaram largos, contemplando mais cidadãos” (BARROS JÚNIOR, 2010, p. 77).

Nesse contexto histórico, não se pode deixar de destacar o relevante feito normativo realizado pelo povo alemão que:

Em 1883, adotou o primeiro ordenamento legal para cobertura compulsória dos ricos por acidente de trabalho, não se exigindo do trabalhador a prova de culpa do empregador para a percepção de benefício; foi deste ano também a lei que instituiu o seguro doença, e, em 1889, foi promulgada a lei que criou o seguro-invalidez e por velhice. Outros países da Europa Ocidental adotaram, na mesma época, conduta semelhante (CASTRO; LAZZARI, 2014, p.36).

De acordo com os autores, ao discorrerem sobre a atuação do país alemão no âmbito do garantismo sócio-previdenciário, é possível perceber que tal manifestação legalista foi de

grande valia para o seio social no fim do século XIX, pois influenciou outros países a adotarem as mesmas normas no continente europeu.

Outros dois fatos que marcaram a difusão de direitos previdenciários pelo mundo: o primeiro, ocorrido em 1917, em que a Constituição do México tratou do seguro social; o segundo, na Alemanha, com a Constituição de Weimar, em 1919, que colocou em seu texto vários preceitos previdenciários (BARROS JÚNIOR, 2010).

O autor expõe duas situações que podem ser consideradas como marcos históricos para o Direito Previdenciário, que é a presença nas Constituições Mexicana e Alemã, fornecendo dessa forma, garantia solidificada em seus maiores institutos normativos, haja vista que princípios e preceitos gravados em um texto constitucional são fontes de maior hierarquia.

Destaca-se, ainda, o momento histórico em que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu com o Tratado de Versales no ano de 1917 e, em 1927, foi criada a Associação Internacional de Seguridade Social, com sede em Bruxelas, na Bélgica, do qual se extraiu a consolidação de um tratado, culminando na edição de matérias relacionadas ao direito previdenciário e ao surgimento de associações concatenadas para a temática, observando-se que o direito do trabalho está intrinsecamente relacionado ao previdenciário, o que possibilitou, à época, atingir os países signatários e, além disso, difundiu esse direito protetivo para o mundo (CASTRO; LAZZARI, 2014).

No ano de 1935, nos Estados Unidos, foi aprovado um instituto chamado *Social Security Act*, com objetivo de auxiliar o idoso e o desempregado, dentre outras providências sociais inovadoras. Já na Inglaterra, no ano de 1941, foi instalado o Plano *Beveridge*, o qual propôs um plano para minimizar algumas situações de contingências sociais como a incapacidade laborativa e a indigência (BARROS JÚNIOR, 2010).

No cenário mundial, precisamente nos Estados Unidos, “nasce” a política do Bem-Estar Social (*Welfare State*), disseminada a outros países, estabelecendo, por intervenção estatal, melhores condições de vida aos trabalhadores. A partir desse momento, nasce o regime de repartição, em que toda a sociedade contribui para um fundo único previdenciário, sendo que a saída de prestações é destinada àqueles que venham sofrer situações infortúnias previstas na legislação previdenciária criada, modelo que atualmente é adotado na maior parte dos Estados que optaram por alguma medida de proteção aos seus trabalhadores e, além disso, uma política de assistência social aos indivíduos desprovidos do Estado Providência frente ao regime de seguro social (CASTRO; LAZZARI, 2014).

2.1. Contexto Histórico da Previdência Social no Brasil

A origem da Previdência Social no Brasil tem seu marco inicial no período do Império, quando no século XVI surgiu a Fundação Santa Casa de Misericórdia, que tinha caráter beneficente. No século XVII surgem as Irmanadas de Ordens Terceiras. Já no século XVIII, no ano de 1785, se estabelece o Plano de Beneficência dos Órfãos e Viúvas dos Oficiais da Marinha do Brasil (CAMPOS, 2014, p. 42).

Na avaliação de Campos (2014) a Constituição de 1824, em seu art. 179 destacava a garantia aos socorros públicos, que se davam nas dependências da Fundação Santa Casa de Misericórdia.

Segundo Guimarães (2012), no decorrer da história, a Previdência Social tem se pautado por profundo e contínuo processo de mudanças que pode ser observado a partir da publicação do Decreto nº 9.912-A de 1888, que dispunha sobre a aposentadoria dos empregados dos correios.

Do ponto de vista constitucional, a Carta Magna de 1891 foi a primeira constituição a mencionar o termo aposentadoria. A mesma determinava que a aposentadoria só poderia ser dada aos funcionários em caso de invalidez no serviço da nação. Nessa época, o benefício não tinha uma previsão de custeio, já que era efetivamente concedido sem nenhuma contraprestação do funcionário (GUIMARÃES, 2012).

A Constituição de 1891, em seu art. 75, fazia alusão à aposentadoria por invalidez aos funcionários públicos a serviço da nação. Segundo Campos (2014), as Caixas de Aposentadorias e Pensões e os Institutos de Aposentadorias e Pensões foram implementadas sob a luz da CF/1891.

Somente a partir do século XX, com a ampliação da legislação previdenciária é que as instituições passam a ser implementadas. Portanto, a Lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, torna compulsório o seguro contra acidentes de trabalho em várias atividades. A Lei Eloy Chaves – Decreto-Lei nº 4.682/23 instituiu a previdência social criando as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP), os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP), que juntos contavam mais de 750.000 associados (OLIVEIRA, 1995 *apud* CAMPOS, 2014).

Até meados da década de 1930 “o Estado esteve ausente na Administração e no custeio das Caixas de Previdência, apenas participou do processo legal” (CAMPOS, 2014, p.43). Nesse período eram poucos os trabalhadores que estavam registrados nos Institutos e Caixas de Aposentadorias, daí o pouco interesse do Estado em gerir a previdência social.

Sob a influência da Constituição de Weimar, a Constituição de 1934 apresenta o primeiro modelo de proteção social, previsto no art. 121, § 1º, “h”:

Art. 121: A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País [...];

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidente de trabalho ou de morte.

A Carta Magna de 1934 inova com a previsão do triplice custeio: Estado, Empregado e Empregador, sendo obrigatória a contribuição. Menciona o conceito em sede nacional, pioneiramente de previdência, no entanto não se classifica como de natureza social.

A Constituição Federal de 1937 em seu art. 137 estabelecia que as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência relativas aos segurados de acidentes de trabalho aos seus segurados.

Ressalta-se que a Constituição de 1937 estabeleceu a expressão seguro social em vez de Previdência Social. Instituiu seguros para várias contingências, como velhice, invalidez, vida e para casos de acidente de trabalho.

Segundo Campos (2014), várias foram as tentativas de uniformizar a Previdência Social no Brasil. Por meio do Decreto-Lei nº 6.526/45 tentou-se criar o Instituto dos Serviços Sociais do Brasil (ISSB), no qual seria elaborado um plano de contribuições e benefícios único. No entanto, o instituto não conseguiu ser implantado.

A Carta Magna de 1946 trata a questão previdenciária em seu art. 157, onde ressaltava que a previdência se daria mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte.

De acordo com Campos (2014, p. 45) ainda no ano de 1946, o Estado passa a administrar os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP) através da criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

Em 28 de agosto de 1960, com a Lei nº 3.807/60, a intitulada Lei Orgânica da Previdência Social, houve a uniformização da legislação previdenciária, incluindo benefícios como auxílio-reclusão e o auxílio-natalidade, permitindo desta forma, um maior número de segurados.

Em 02 de março de 1963, por intermédio da Lei nº 4.214/63, foi instituído o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), com o objetivo de beneficiar os trabalhadores rurais, garantindo-lhes uma maior proteção social. O fundo constituía-se de 1% do valor dos produtos comercializados e era recolhido pelo produtor, quando da primeira operação ao Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários (IAPI).

Ensina Campos (2014) que a Constituição de 1967 recebeu Emenda Constitucional nº 1/69 e externou no art. 165 vários direitos sociais entre eles a previdência social nos casos de doença, velhice, invalidez e morte, seguro-desemprego, seguro contra acidentes do trabalho e proteção da maternidade, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado.

O autor ressalta, entretanto, que na década de 70 fez-se necessária uma reestruturação da Previdência Social. Assim, foi criado, por meio da Lei nº 6.439/77, o Sistema Nacional de Previdência Social, subordinado ao Ministério da Previdência Social, com o objetivo de rever as formas de concessão e manutenção de benefícios e serviços, reorganizando a gestão administrativa, financeira e patrimonial.

Com a Constituição de 1988, esta unificação ganhou ainda mais força, na medida em que foi institucionalizado no âmbito da norma constitucional um sistema amplo e pleno de proteção social – a Seguridade Social. Segundo Campos (2014, p.46) a Constituição Federal de 1988 trouxe nova configuração para a previdência social, fortalecendo a seguridade social com base na Assistência Social, Saúde e Previdência Social.

Assim é que Campos (2014) avalia que, em tese, é possível conceituar o Sistema da Seguridade Social como um conjunto de regras e princípios devidamente organizados, no intuito de promover a proteção social.

Em se tratando do Título VII da Ordem Social, o art. 193 da Constituição Federal de 1988 estabelece que a ordem social tem como base, o primado do trabalho e, como objetivo, o bem estar e a justiça social. Já o Capítulo II desse mesmo Título passa então a tratar em específico da Seguridade Social.

Ensina Campos (2014) que a Previdência Social exige a filiação do segurado. A condição de segurado da Previdência Social é uma situação jurídica adquirida independentemente da vontade ou do interesse do segurado, em que a vinculação obrigatória é requisito fundamental à socialização da Previdência Social, vinculação que, segundo o autor, é obrigatoriamente vinculada à contribuição previdenciária.

Nesse sentido, Moraes (2015) ensina que a contribuição previdenciária do contrato de trabalho é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal de 1988 e que é diretamente relacionado ao conceito de justiça social, haja vista que tem como centro a dignidade da pessoa humana na medida em que se caracteriza como um pressuposto do núcleo prestacional do regime geral da previdência: os benefícios e prestações.

Dispostas no art. 18 da Lei nº 8.213/91 as prestações previdenciárias podem ser divididas quanto ao dependente, quanto ao segurado e quanto ao segurado e dependente:

- I – quanto ao segurado:
 - a) aposentadoria por invalidez;
 - b) aposentadoria por idade;
 - c) aposentadoria por tempo de contribuição;
 - d) aposentadoria especial;
 - e) auxílio-doença;
 - f) salário-família;
 - g) salário-maternidade;
 - h) auxílio-acidente;
 - i) (Revogada pela Lei 8.870, 1994)
- II - quanto ao segurado e dependente:
 - a) pensão por morte;
 - b) auxílio-reclusão;
- III – quanto ao segurado e dependente:
 - a) (Revogada pela Lei 9032, de 1995)
 - b) serviço social;
 - c) reabilitação profissional.

Tavares (2013, p. 121) especifica as espécies da seguinte forma:

[...] as oriundas do risco social incapacidade (auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e auxílio-acidente), os demais tipos de aposentadoria (por idade, por tempo de contribuição e especial), as que amparam os encargos de família (salário-maternidade e salário-família), os benefícios concedidos aos dependentes (pensão por morte e auxílio-reclusão) e, finalmente, os serviços.

Morais (2015) ensina que no caso da contribuição previdenciária do contrato de trabalho existe a garantia da concretização do princípio da proteção social previdenciária e, como tal, há de se cumprir sua destinação, também existindo na ordem jurídica constitucional a natureza garantista de que o Estado do bem-estar e todas as suas instituições devem atuar para a promoção e efetividade real dos direitos sociais, em cumprimento ao princípio da justiça social.

A justiça social é um dos objetivos do Estado do bem estar e, nesse sentido, as contribuições previdenciárias decorrentes das relações de trabalho ou das relações empregatícias assumem a função de inclusão politizada ou inclusão jurídica realizada quanto aos trabalhadores, que são os destinatários da justiça social previdenciária, uma proteção que tem como pressuposto o contrato de trabalho e que, além de se situarem na ordem dos direitos sociais, se situam no campo das obrigações tributárias da ordem constitucional brasileira, que representam a chave do acesso aos benefícios e programas de proteção e inclusão social do Estado do bem-estar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do objetivo de discorrer acerca da implementação dos direitos fundamentais nas relações sociais do trabalho, previdência e empresariais, direitos que são constitucionalmente instituídos, inicialmente tem-se como fator positivo relevante a evolução dos direitos fundamentais tanto dos empregadores (empresários), cujos direitos são relacionados à livre iniciativa e livre concorrência sem a interferência do Estado, quanto dos empregados, observando-se que a conquista de direitos é decorrência da constante luta dos trabalhadores por direitos fundamentais sociais, na medida em que o trabalho deve ser e ter como base a precípua função de justiça social.

A temática estudada também remete à conclusão de que, além de direitos específicos e constitucionalizados de proteção do trabalhador, este considerado como a parte hipossuficiente na relação do trabalho (empregador/empregado), lhe é também assegurado o direito fundamental de proteção previdenciária, cujo histórico é também resultado da evolução e reconhecimento dos direitos sociais do trabalhador aos benefícios como contrapartida do pagamento de contribuições, quando de seu impedimento de comparecimento ao trabalho (por doença ou incapacidade), bem como de proteção social ao término de sua capacidade laborativa (por idade ou por tempo de contribuição).

Ao final, a temática permite concluir pela existência de lutas históricas da sociedade para a implementação dos direitos fundamentais nas relações sociais do trabalho, previdência e empresariais, isto é, direitos que podem ser considerados como interdependentes, já que tanto o trabalhador quanto o empresário se configuram como fundamentais atores do cenário capitalista, estando o Estado configurado como o centro irradiador da proteção dos direitos fundamentais que lhes são constitucionalmente assegurados.

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, Eduardo Henrique Rodrigues de. **A perícia médica previdenciária para a concessão de benefícios por incapacidades**. IN: Conferência: I Jornada de Direito Previdenciário da Escola de Magistratura Federal da 1ª Região, 2010.

BARAÚNA, Augusto César Ferreira de. **Direito do Trabalho e Processual do Trabalho**. Material Didático UNAMA/2014.

BARROS JÚNIOR, Edmilson de Almeida. **Direito Previdenciário Médico**. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. Constituição 1998. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Atlas, 1988.

CAMPOS, Marcelo Barroso Lima Brito de. **Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. São Paulo: LTr, 2014.

CICCO, Francesco. **A primeira norma de âmbito mundial para a proteção do trabalhador**. In: Manual sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho. São Paulo: Risk Tecnologia em Riscos Ind., 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

FERREIRA, Pinto. **Princípios gerais do direito constitucional moderno**. Vol. 2. São Paulo: Saraiva, 2012.

FIÚZA, Ricardo. **Novo Código Civil comentado**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro**. São Paulo: LTr, 2015.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. São Paulo: LTr, 2010.

GUIMARÃES, Bruno Azeredo. **O Sistema Previdenciário Brasileiro na Revisão Constitucional: análise das Propostas de Reforma**. Rio de Janeiro: CIEPP (Texto para discussão nº 14), 2012.

MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica para o curso de Direito**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Marly Fernandes Gorjon. **O princípio da proteção do Direito Processual do Trabalho**. Monografia. Santa Catarina: Universidade Vale do Itajaí, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira. Os direitos fundamentais e seus múltiplos significados na ordem constitucional. Salvador/BA: Instituto Brasileiro de Direito Público. **Revista Eletrônica de Direito do Estado**. Número 23, julho/agosto/setembro de 2013.

MORAIS, Océlio de Jesus Carneiro de. **Inclusão Previdenciária – uma questão de justiça social**. São Paulo: Ltr, 2015.

MORAIS, Océlio de Jesus Carneiro de. **Sobre o valor social do trabalho humano e sobre sua proteção constitucional** - A proteção ao trabalho digno e seguro é direito inalienável para promover o bem estar humano. Disponível em www.oliberal.com/colunas/. 26.02.2019.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. A Reforma Trabalhista: **O trabalho feminino e as desigualdades no mundo produtivo do Brasil**. São Luís: Universidade Federal do Maranhão, Palestra ABEPSS, 2017.

PAVEZZI, Leticia. **Teoria dos Atos do Comércio e Teoria da Empresa**. São Paulo: Malheiros, 2011.

PINHO, Diva Benevides; VASCONCELLOS, Marco Antonio S. de. (Org.). **Manual de Economia**. São Paulo: Saraiva, 2014.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2013.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito Previdenciário**. Regime Geral de Previdência Social e Regras Constitucionais dos Regimes Próprios de Previdência Social. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.