

# **V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**YNES DA SILVA FÉLIX**

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

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

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

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

---

### **Apresentação**

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

**A REFORMA TRABALHISTA E O FENÔMENO DA CIVITIZAÇÃO DAS  
RELAÇÕES LABORAIS: RISCO DE RETROCESSO SOCIAL**

**THE LABOR'S RIGHTS REFORM AND PHENOMENON OF "CIVITIZAÇÃO" OF  
THE LABOR'S RELATIONSHIP: RISK OF SOCIAL RETROCESSION.**

**Fernando Antônio Pereira Gomes Júnior <sup>1</sup>**

**Bento Herculano Duarte Neto <sup>2</sup>**

**Eduardo de Almeida Gonçalves <sup>3</sup>**

**Resumo**

A tendência de desregulamentação das leis trabalhistas no Brasil a partir de 2016, embasada na crise econômica ora vivenciada, foi o cenário perfeito para a edição da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, responsável por alterações na CLT, posteriormente modificada normas editadas em 2019. Essas alterações legislativas permitiram a desburocratização dos contratos laborais, visando equipará-los a contratos civilistas, objetivando despir o trabalhador do manto de proteção constitucional que o encobre, mediante a aplicação das regras do Direito Civil às relações laborais, processo denominado civitização das relações laborais. Este artigo objetiva avaliar se essas modificações legislativas ocasionaram retrocesso social.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista, Civitização, Relações laborais, Retrocesso social, Risco

**Abstract/Resumen/Résumé**

The tendency of deregulation of the Brazilian's labor's laws since 2016, due to the economic crisis experienced, was the perfect scenario for the edition of the Law 13.467/2017, the Labor's Rights Reforms, responsible for massive modifications in the main Brazilian labor legislation, also modified by other laws edited in 2019. The current scenario made possible the labor's contract's de-bureaucratization, intending to equating them as civil contracts, aiming to take away the constitutional protection from the Brazilian workers, applying the Civil Laws to labor relations, process called "civitização". This article tends to study if these law modifications led to social retrocession.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor's rights reforms, "civitização", Labor relationships, Social retrocession, Risk

---

<sup>1</sup> Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela ESMAT-21 (2013). Especialista em Direito e Processo Civil pela UFRN (2019). Mestrando em Direito pela UFRN (ingresso em 2021).

<sup>2</sup> Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

<sup>3</sup> Mestrando em Direito pela UFRN

## 1 INTRODUÇÃO

As relações privadas envolvendo a utilização da mão de obra humana remontam aos primórdios da sociedade, passando por diversos níveis de evolução para se chegar à concepção que, hoje, tem-se por “trabalho”, oriunda das transformações proporcionadas pela Revolução Industrial do Século XIX, que rompeu com o sistema produtivo feudal.

Essas relações de labor, sobretudo no período pós-Revolução Francesa, quando imperavam os ideais de liberdade, eram basicamente regidas pela vontade das partes, sem interferência do poder do Estado, por meio de contratos – escritos ou não – nos quais, historicamente, preponderavam-se os interesses do tomador de serviços, que, usualmente, detém maior poder econômico.

Após mais de um século de liberalismo econômico e forte exploração da mão-de-obra, os Estados se viram na obrigação de tutelar as relações privadas e, especialmente, a pessoa do trabalhador, hipossuficiente na relação contratual, surgindo os Estados Sociais de Direito, especialmente com o advento das Constituições Mexicana de 1919 e a de Weimar, de 1917, estabelecendo regramentos limitadores da autonomia da vontade privada, inclusive a nível constitucional.

No âmbito do direito brasileiro, por muito tempo as relações de trabalho foram regidas por normas advindas de movimentos sociais, principalmente o sindicalismo operário, bem como de Decretos-Leis decorrentes de tratados internacionais após a entrada do Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Esse acervo normativo foi agrupado em um único documento, no ano de 1943, mediante a edição do Decreto-Lei nº 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual, juntamente com o Código Civil, especificamente pelo contrato de prestação de serviços, é a principal fonte normativa dos contratos de trabalho.

A CLT reuniu legislações de caráter protetivo ao obreiro, modificando o viés civilista da relação contratual entre empregado e empregador, situação que se fortaleceu ainda mais com o advento da Constituição Federal de 1988, pois diversos direitos sociais foram elevados a garantias fundamentais, diminuindo o campo da autonomia da vontade privada.

Com o advento, em 13 de julho de 2017, da Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, houve diversas alterações substanciais à CLT, o que causou, dentre outros aspectos, a reaproximação dos Direitos Material e Processual do Trabalho aos Direitos Civil e Processual Civil.

Esse cenário conferiu nova roupagem às relações de labor e enalteceu o uso da autonomia privada das partes, provocando o fenômeno da civitização das relações de trabalho, consistente no esquecimento da normatização própria do direito laboral e aplicação em demasia das normas do Direito Civil às relações de trabalho.

O instituto em análise foi trazido à discussão no âmbito doutrinário na seara do Direito Processual do Trabalho, à vista do disposto no art. 769 da CLT, que permite a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil (CPC) aos processos trabalhistas.

O enfoque do presente estudo é no direito material e sobre como as regras de direito civil podem causar a civitização das relações de trabalho, analisando a possível ocorrência de retrocesso social, tendo em vista o advento da Lei nº 13.467 de 2017, que alterou substancialmente a CLT.

## **2 BREVE ANÁLISE SOBRE AS REFORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL**

A Consolidação das Leis do Trabalho foi editada no ano de 1943 pelo Decreto-Lei nº 5.452, no dia 1º de maio, no então governo de Getúlio Vargas, tratando-se da compilação de diversas legislações trabalhistas que, até então, existiam, acrescidas de dispositivos novos.

Com as transformações sociais vivenciadas no Brasil e a crise econômica que assola o país desde 2016, foi-se fortalecendo a ideia da desregulamentação das legislações trabalhistas, ocasionando o surgimento da Lei nº 13.467/2017, em um Congresso Nacional tomado por Senadores e Deputados predominantemente de partidos com ideais liberais e que haviam, recentemente, derrubado uma Presidente da República – por meio de processo de *impeachment* – de partido político de forte ligação com trabalhadores.

O *impeachment* de 2016 preparou o cenário para a grande Reforma Trabalhista de 2017 e, principalmente, a atual conjuntura política e econômica vivenciada no Brasil,

especialmente após a eleição do Presidente Jair Messias Bolsonaro e o advento da pandemia do novo coronavírus.

Por meio das Eleições de 2018 no Brasil e da renovação do Poder Executivo e do Parlamento brasileiros, observou-se um gradativo crescimento do conservadorismo e do liberalismo econômico, cenário favorável a mudanças que afetam diretamente o protecionismo natural dado pelo ordenamento jurídico ao trabalhador, ajudando a caracterizar, ainda mais, a civitização das relações de trabalho.

Nesse ínterim, houve o advento da Medida Provisória nº 881/2019, posteriormente convertida na Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, que instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabeleceu garantias e livre mercado, sendo válido citar a edição da fracassada Medida Provisória nº 905/2019, a qual instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e acabou não se convertendo em lei.

Em que pese essas alterações legislativas tenham ocorrido em normas infraconstitucionais e ainda vigore, em nosso ordenamento, a imperatividade das normas constitucionais, sobretudo quanto aos direitos sociais, o que pode se observar, na prática, é a submissão dos contratos de trabalho às condições de desregulamentação, favorecendo a civitização das relações laborais.

### **3 O FENÔMENO DA CIVITIZAÇÃO**

É inegável o reconhecimento, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, da influência que o Direito Civil exerce sobre o Direito do Trabalho, não obstante haja a autonomia do ramo trabalhista do Direito, que detém princípios, legislação e institutos jurídicos próprios.

Sobre essa relação entre os diferentes ramos do Direito, vale ressaltar a abordagem realizada pelo eminente doutrinador Maurício Godinho Delgado:

A matriz de origem do Direito do Trabalho é o Direito Civil, em especial, seu segmento regulatório das obrigações. Em consequência, permanecem inevitáveis as relações entre os dois campos do Direito. Não há dúvida, porém, de que a autonomização do ramo justralhista conduziu à separação das duas esferas jurídicas, buscando o Direito do Trabalho, ao longo de

quase dois séculos, firmar suas particularidades, em contraponto ao estuário original de onde se despreendeu.  
(DELGADO, 2019, p. 91)

O estudo das diversas searas do Direito não deve ser feito sob uma ótica intimista acerca da área em análise, não obstante a autonomia que cada ramo detém, sendo, muitas vezes, necessários recorrer-se a normas provenientes de outras especialidades para a correta e completa aplicação do Direito, sobretudo quando presentes lacunas.

Sobre o estudo das lacunas no direito, vale ressaltar a visão de Maria Helena Diniz<sup>1</sup>, segundo a qual as lacunas se apresentam de três maneiras, sendo a primeira e mais comum delas as lacunas normativas, que diz respeito à efetiva inexistência de lei para tratar determinado assunto.

Em seguida, têm-se as lacunas ontológicas, decorrentes do processo de ancilose normativo, pelo qual a legislação, embora existente, é ultrapassada e não se coaduna mais com a realidade atual para ser aplicada. Por fim, existem as lacunas axiológicas, fenômeno em que há a presença da lei, mas ela se mostra insatisfatória ou injusta para a solução de determinada situação concreta.

Para a solução do problema das lacunas, o ordenamento jurídico se vale do processo de integração jurídica, “responsável por colmatar eventual ausência de norma para um caso, sem que isso implique em eventual caráter obrigatório, não vinculando outras decisões em casos análogos” (FARIAS, 2017, p. 131).

Para tanto, no âmbito do Direito do Trabalho, a própria CLT estabelece que o Direito Comum (leia-se: Direito Civil) será fonte subsidiária daquele, a teor do que dispõe o art. 8º da legislação consolidada, o qual sofreu drástica alteração com a Reforma Trabalhista de 2017.

Na redação original da CLT, o parágrafo único do art. 8º estabelecia que “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”, ou seja, submetia a aplicação dos institutos e regras do Direito Civil ao crivo da compatibilidade deste ramo com os princípios do Direito Laboral.

Com a alteração proporcionada pela Lei nº 13.467/2017, o parágrafo único foi renumerado em §1º e, do texto originário, foi suprimida a necessidade de compatibilidade

---

<sup>1</sup> *As Lacunas no Direito. São Paulo: Saraiva, 2009.*



principiológica, ficando-se estabelecido que “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho” de forma indistinta, em uma interpretação literal.

Assim, conforme o atual contexto legislativo, pode-se entender que, às partes nos contratos de trabalho e aos operadores do direito, fica permitida a aplicação de institutos do Direito Civil às relações laborais sem que haja a necessidade, por exemplo, de se observar Princípios basilares do Direito do Trabalho, como o da Proteção, o da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, o da Intangibilidade Salarial, dentre outros.

No campo do Direito Coletivo do Trabalho, como já mencionado anteriormente, vale frisar que o §3º acrescido ao art. 8º da CLT limitou a análise das normas coletivas, pela Justiça do Trabalho, às conformidades dos elementos essenciais à formação do negócio jurídico estabelecidas no Código Civil.

Como se observa, o dispositivo supracitado tem o condão de, da mesma maneira que a Reforma Trabalhista de 2017 como um todo, afastar o protecionismo da Justiça do Trabalho e permitir que as próprias partes das relações laborais, representadas pelas entidades de classe, definam as condições contratuais que deverão reger os contratos de trabalho, priorizando a autonomia da vontade coletiva em detrimento da atuação do Poder Judiciário, limitando sua participação, e aproximando, com isso, o Direito do Trabalho do Direito Civil.

### 3.1 CONCEITO DE CIVITIZAÇÃO

Para a compreensão do fenômeno da civitização das relações laborais, deve-se analisar as origens do uso desse termo, oriundo do Direito Processual do Trabalho.

É bem verdade que a legislação processual trabalhista é menos extensa que a normalização legal do Direito Material do Trabalho, ante à ausência de um Código de Processo do Trabalho e a existência de poucos dispositivos legais na CLT regentes dessa área.

Justamente por isso, o texto consolidado, em seu art. 769, estabelece o Princípio da Subsidiariedade, pelo qual é permitia a aplicação das regras contidas no CPC às ações judiciais que tramitam perante a Justiça do Trabalho, desde que haja lacuna na CLT e

compatibilidade entre instituto do Direito Processual Comum a ser utilizado e os Princípios do Direito Processual do Trabalho.

A existência dessa norma legal, para parte da doutrina<sup>2</sup>, é prejudicial aos processos que correm perante à Justiça do Trabalho, pois permite a aplicação em demasia das regras do CPC, deformando o Processo Trabalhista, o qual detém características próprias que se destinam ao acesso à Justiça pelo trabalhador.

Quando essas peculiaridades são afastadas, ocorre o fenômeno da civitização do Direito Processual do Trabalho, desvirtuando o exercício da jurisdição trabalhista da maneira pela qual, originariamente, ela foi concebida.

Civitização é, portanto, um termo utilizado com uma visão crítica, para caracterizar uma situação negativa, consistindo na aplicação em demasia do Direito Comum ao Direito do Trabalho, verificada, inicialmente, no campo do Direito Processual.

### 3.2 APLICAÇÃO AO DIREITO MATERIAL

Embora os primeiros estudos sobre a civitização tenha cunho iminente processual, não há óbice à sua aplicação ao Direito Material, o que envolveria, portanto, a ocorrência da utilização, no Direito do Trabalho, de regras e institutos jurídicos próprios do Direito Civil, em detrimento dos regramentos e princípios próprios do ramo justralhista.

Ainda que a própria CLT pós-reforma traga o cabimento da subsidiariedade do Direito Civil às regras de Direito do Trabalho, deve-se ter em mente que, muitas vezes, a legislação de uma sociedade não traduz as suas necessidades, sobretudo quando as condições de edição das normas legais deixam de envolver as figuras destinatárias dos regramentos.

Como ensina Eduardo Bittar:

As leis devem traduzir, em outras palavras, os anseios, as expectativas, as peculiaridades de um determinado povo, constituindo-lhe a chave para sua adequada proteção. [...] é preciso que haja correspondência das leis com os preceitos de ordem religiosa, moral e ademais correspondência das leis com o clima, a situação geográfica etc. específicas de cada sociedade[...]

---

<sup>2</sup> *Fundamentos do processo do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 161

(BITTAR, 2018, p. 465)

Tal situação implicaria, assim, na aproximação entre as relações laborais regidas pela CLT e as relações contratuais privadas pautadas na legislação civil comum, rompendo com todo o sistema protetivo existente em favor do trabalhador.

Nas próximas linhas, poder-se-á compreender como as Reformas Trabalhistas, sobretudo a de 2017, implementada pela Lei nº 13.467, contribuíram para a situação de civitização das relações laborais.

## **4 REFORMAS TRABALHISTAS E A CIVITIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

Dentre as alterações proporcionadas pelas reformas, é cediço destacar aquelas que têm implicância no âmbito do Direito Material do Trabalho, sobretudo no que se refere aos reflexos nas relações laborais.

### **4.1 MODIFICAÇÕES QUE PODEM PROPORCIONAR A CIVITIZAÇÃO**

#### **4.1.1 Aplicação do Direito Comum ao Direito do Trabalho**

De início, a principal mudança ocasionada pela Reforma Trabalhista de 2017 foi a já mencionada alteração ocasionada ao art. 8º da CLT, com a supressão do parágrafo único, a sua renumeração em parágrafo primeiro – com a devida modificação textual – e a inserção do parágrafo segundo.

É preciso apontar, entretanto, que a exclusão do requisito da compatibilidade com os Princípios do Direito do Trabalho para a aplicação das regras do Direito Comum não pode implicar, de forma automática, na derrogação de qualquer norma celetista em favor de normas do Código Civil (CC), ou mesmo na exclusão dos Princípios do Direito Laboral.

Dada a pouca materialidade da norma em estudo, sua implicância se mostra mais nítida na área da exegese, auxiliando o operador do Direito – sobretudo os magistrados – na interpretação dos casos concretos.

É o que pode ocorrer, por exemplo, quanto à possibilidade de pagamento em consignação de maneira extrajudicial, anteriormente não aceito pela doutrina dadas as peculiaridades e formalidades da quitação das verbas do empregado, podendo-se interpretar, à luz do art. 8º, §1º, CLT, que são aplicáveis as regras previstas entre os arts. 334 e 345 do CC.

Diante da subjetividade que o dispositivo celetista em questão confere, cabe ao Juiz do Trabalho ter a cautela na permissão da ingerência das normas de Direito Comum no Direito do Trabalho, coibindo qualquer prática que ponha em risco as garantias constitucionais sociais dos trabalhadores.

O magistrado trabalhista não pode se olvidar, também, de observar que o Direito do Trabalho é um ramo autônomo e possui regras próprias que devem prosperar diante de regras do Direito Comum, em que pese a alteração legislativa reformista.

#### **4.1.2 Nova regência sobre o Trabalhador Autônomo (art. 442-B, CLT)**

Um dos objetivos das Reformas Trabalhistas, especialmente a de 2017, foi buscar simplificar a contratação da mão-de-obra, sob a argumentação de que a economia precisava ser reaquecida, e, para tanto, as contratações formais de empregados, as quais geram encargos trabalhistas, deveriam ser substituídas por terceirizações ou mesmo por contratação de autônomos.

Seguindo essa tendência, foi acrescentado à CLT o art. 442-B, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, que trouxe a legalização do trabalho autônomo, em um texto pouco explicativo – aliás, característica marcante da legislação reformadora – que disciplina de forma sintética: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Em outras palavras, o legislador implementou a civitização da relação da relação laboral com a previsão da não incidência dos caracteres da relação de emprego previstos no art. 3º do texto consolidado, dando margem a contratações fraudulentas, com roupagem de trabalho autônomo, mas com alma de vínculo empregatício.

Impende destacar que o vínculo empregatício pressupõe a existência de 5 (cinco) requisitos essenciais: trabalho não eventual, prestado por pessoa física, com personalidade, mediante remuneração, com subordinação ao tomador de serviços. Ausente qualquer um desses requisitos, não há que se falar em relação de emprego.

No trabalho autônomo, inexistirá, necessariamente, a subordinação, e, em algumas ocasiões, também não haverá a personalidade.

Com isso, as empresas podem se valer de contratos de prestação de serviços, regulados pelo CC, para a contatação de sua mão-de-obra, eximindo-se das responsabilidades trabalhistas oriundas da relação de emprego, mantendo um contrato de natureza civil com seu trabalhador.

A interpretação do próprio art. 442-B da CLT permite a materialização dessa situação, pois o texto pobre em detalhes se limita a dizer que basta o atendimento das formalidades legais para a contratação sem vínculo empregatício. Mas que formalidades seriam essas?

Não existe, em nosso ordenamento, nenhuma outra lei específica sobre contratação de trabalhador autônomo, cabendo, sob a ótica reformista, a aplicação do Direito Comum como fonte subsidiária ao Direito do Trabalho, o que significa, portanto, contratação pelas normas do Contrato de Prestação de Serviços contido entre os arts. 593 e 609 do CC.

É válido reforçar que a legislação trabalhista não deve ser interpretada com vistas a excluir os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo de séculos de luta contra a exploração da mão-de-obra, e, estando presentes os requisitos do art. 3º da CLT, não obstante a formalização de contrato de prestação de serviços, o operador do direito deverá atentar para o que ocorre na realidade, em atenção ao Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma.

Essa, é, inclusive, a lição de Godinho:

[...] não permite a ordem jurídica, inclusive constitucional, a contratação do trabalho por pessoa física, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a

incidência do manto normativo mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Os princípios constitucionais da valorização do trabalho e especialmente do emprego, da centralidade do ser humano na ordem jurídica, da dignidade da pessoa humana, da igualdade em sentido substancial, da justiça social, da garantia da segurança e do bem estar aos seres humanos, da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, atuando de modo isolado e, principalmente, de maneira conjugada, não absorvem fórmulas regentes da relação de emprego que retirem tal vínculo do patamar civilizatório mínimo afirmado pela ordem jurídica contemporânea. [...]

(GODINHO, 2019, p. 399)

Após a entrada em vigência da Lei nº 13.467/2017, houve, inclusive, a tentativa de regulamentação do art. 442-B da CLT por meio da Medida Provisória nº 808/2017, editada pelo Governo de Michel Temer, que buscou dar uma maior clareza ao contrato de trabalho autônomo, mas esse diploma normativo não foi convertido em lei e perdeu sua eficácia, mantendo a obscuridade do texto ordinário.

Outrossim, lembra Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 279) que o Enunciado nº 53 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho de 2017 propõe que o art. 442-B da CLT deva ser interpretado à luz da Constituição Federal, “para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica”.

#### **4.1.3 A nova modalidade de contratação: Trabalho Intermitente (art. 443, §3º, CLT)**

O contrato de trabalho intermitente se caracteriza pela prestação de serviços, pelo empregado, somente quando este for convocado pelo seu empregador, flexibilizando a ideia da não-eventualidade prevista como requisito do reconhecimento do vínculo empregatício.

Novidade também trazida na CLT por meio da Lei nº 13.467/2017, a pactuação de contrato de trabalho na modalidade intermitente foi, finalmente, incluída em nosso ordenamento jurídico brasileiro, inspirado no Direito Português e no Direito Italiano<sup>3</sup>, mas com grandes diferenças práticas.

---

<sup>3</sup> VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma Trabalhista e Trabalho Intermitente. 2019. Artigo disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019\\_veiga\\_aloysio\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloysio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 19 de janeiro de 2020

É que, no âmbito dos ordenamentos de Portugal e Itália, o trabalho intermitente é justificável para empresas cujas atividades sejam descontínuas ou tenham intensidade variável, ao passo que, no Direito Brasileiro, a leitura do art. 443, §3º, da CLT nos mostra que qualquer atividade, seja do empregado ou do empregador, com exceção dos aeronautas, permitem o trabalho intermitente.

Outra diferença entre os ordenamentos europeus é que o período de inatividade deve ser remunerado de alguma maneira, diferentemente do que se apresenta no Brasil, pois, pela nossa legislação (art. 452-A, §5º, CLT), esse lapso temporal não se configura tempo à disposição da empresa e, conseqüentemente, não deve ser remunerado, somente recebendo a contraprestação correspondente aos dias em que for convocado.

Como se vê, a implementação dessa modalidade não trouxe benefícios para o empregado, mas apenas para as empresas, pois permite que elas se organizem de maneira a contratar diversos trabalhadores intermitentes e pague salários inferiores ao mínimo constitucional.

Embora inserido na CLT, a flexibilização que a Reforma Trabalhista trouxe com o trabalho intermitente pode ser considerada como civitização em decorrência de o trabalhador, nessa modalidade, ficar despido de uma camada de proteção que o ordenamento justtrabalhista confere ao trabalhador, como aquelas referentes a jornada de trabalho, descansos, intervalos e o próprio salário mínimo.

A legislação reformadora buscou, portanto, a criação de uma relação contratual nada aproximada à relação de emprego, muito mais próxima, pois, de relações civilistas em que as partes podem pactuar livremente as condições da contratação.

#### 4.2 CONSEQUÊNCIAS ÀS PARTES NO CONTRATO DE TRABALHO

As normas positivas se prestam a regular as relações públicas e privadas existentes em uma sociedade, cabendo aos sujeitos contratuais observar os ditames legais e pautar suas condutas na boa-fé objetiva, observando e cumprindo suas respectivas obrigações.

No entanto, as legislações tributária, trabalhista e previdenciária brasileiras são dotadas de altas cargas obrigacionais e diversos impostos, dificultando, muitas vezes, o exercício da atividade empresarial, levando os empresários a fazer escolhas que acabam trazendo consequência ao cumprimento dos encargos trabalhistas.

Diante desse cenário, o fenômeno da civitização das relações laborais se mostra como uma saída para economizar gastos, em detrimento da diminuição do patamar civilizatório mínimo do trabalhador, sem, aparentemente, violar a lei, com vários reflexos práticos nos contratos de labor, os quais serão analisados a seguir.

De início, os vários pontos da Reforma Trabalhista aqui revistos possibilitam que os tomadores de serviço interpretem as cláusulas do contrato de trabalho como se fossem pactos de natureza civilista.

Com essa permissão, parte das garantias dos trabalhadores fica desprotegida, ocasionando o descumprimento de obrigações pelos empregadores.

A civitização traz consequências, ainda, quando, pela exacerbação da autonomia da vontade privada, as empresas impõe condições contratuais onerosas aos trabalhadores, os quais não possuem poder de barganha e acabam, por consequência, aceitando as cláusulas abusivas, sobretudo as atinentes a compensação de jornada.

Como é sabido, o contrato de trabalho, em sua maioria, configura-se como um contrato de adesão, sobretudo na atual conjuntura econômica brasileira, na qual o índice de desemprego é alarmante, fazendo que o trabalhador se submeta às condições estabelecidas unilateralmente pelo empregador.

Embora a autonomia da vontade privada pressuponha o livre estabelecimento de condições contratuais, mediante consenso entre as partes, é bem verdade que, no contrato de trabalho, não existe muita margem para barganha por parte do trabalhador, funcionando o pacto, basicamente, como um contrato de adesão.

É o que escreve Godinho:

Por fim, cabe aduzir que a Lei n. 13.467, vigente desde 11.11.2017, ao implementar reforma trabalhista no País, criou mecanismos novos permissivos para a alteração lesiva do contrato trabalhista, “por livre estipulação das partes” — embora se saiba tratar-se de nítido contrato de adesão. [...] Ao acentuar o poder unilateral do empregador em um contrato de adesão, aprofundando o *status* de vulnerabilidade e hipossuficiência do obreiro nessa relação socioeconômica e jurídica, a Lei da



Reforma Trabalhista hostilizou, evidentemente, em determinada medida, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva. [...] (DELGADO, 2019, p. 241-242)

Ao aderir aos termos prefixados pelo empregador, a formalização do contrato mediante documento escrito e embasado em lei confere falsa roupagem de uma pactuação consensual, colocando o empregado em situação de vulnerabilidade jurídica.

Não há como dissociar, por outro lado, a civitização aqui estudada da desregulamentação trabalhista, esta classificada por Arnaldo Sussekind, em uma de suas publicações<sup>4</sup>, como a condição em que “o Estado se omite tanto quanto possível (*laisser faire*) a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, preponderantemente, pela autonomia privada, segundo as leis do mercado” (SUSSEKIND, 1999, p. 6).

Sem que fosse discutida com empresas, trabalhadores e sindicatos, a então nova legislação trabalhista retirou diversos direitos dos trabalhadores e materializou a intenção liberalista do Governo Temer e do atual governo, buscando afastar do Estado a proteção normativa antes existente, atendendo às normas do mercado.

É sabido, por outro lado, que nem todas as relações de trabalho fraudulentas são colocadas ao crivo do Poder Judiciário, ou mesmo aos órgãos de fiscalização do trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho, o que potencializa os riscos da civitização.

## **5 RISCO DE RETROCESSO SOCIAL COM A CIVITIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

O Estado Liberal que passou a vigorar com a Revolução Francesa de 1789 foi marcado pela mínima – ou quase inexistente – intervenção estatal nas relações sociais, implicando, diretamente, nas relações laborais, que vigoravam sem nenhuma proteção do Estado, valendo-se pela força do capital.

Depois de mais de um século de opressão à classe trabalhadora, deu-se surgimento ao Estado Social, com papel importante na proteção da dignidade da pessoa humana,

---

<sup>4</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objeto. Revista Síntese Trabalhista. Porto Alegre, 1999.

provocando reflexos nos direitos dos trabalhadores, que se elevaram ao *status* de direitos constitucionais, iniciando-se o processo de Constitucionalização do Direito do Trabalho.

A Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição da Alemanha de 1919 foram os grandes marcos desse movimento, sendo que, a partir delas, a grande maioria das Cartas Magnas incluíram, em seu rol de direitos, capítulos específicos que tratam sobre “direitos sociais”, abarcando os direitos trabalhistas.

No Brasil, essa tendência teve início com a Carta Magna de 1934 e se consolidou com a Constituição Cidadã de 1988, que traz no bojo dos direitos e garantias fundamentais um rol extenso de direitos sociais, individuais e coletivos, tido por muitos doutrinadores como cláusulas pétreas.

De tempos em tempos, no entanto, é comum que surjam movimentos políticos tendentes a restringir direitos sociais, sobretudo em cenários de dificuldade econômica vivenciada por alguns países, buscando trazer de volta o liberalismo de outrora, atingindo, dentre outros, os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo de séculos de batalha.

Não fugindo dessa tendência, o Brasil vivencia uma crise econômica e política desde de meados do ano de 2016, e, a partir de então, o processo de transformação dos direitos sociais como vilão e principal causador dessas crises deu azo à Reforma Trabalhista de 2017 e as alterações posteriores no ano de 2019, que implementaram mudanças na CLT.

## 5.1 PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

As alterações legislativas na CLT, como vimos anteriormente, ocasionaram a civitização das relações laborais e buscou retirar o manto de proteção constitucional garantido ao trabalhador por vias ordinárias, usualmente mais simples, mas com amplitude limitada pela Carta Magna, haja vista a já consolidado o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho.

No entanto, necessário se faz atentar para o fato de que tal processo elevou as garantias dos trabalhadores ao patamar de direitos fundamentais, de modo que a legislação

infraconstitucional responsável pela concretização dessas garantias não pode retroceder, traduzindo o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, como aponta Gilmar Mendes:

Quem admite tal vedação sustenta que, no que tange a direitos fundamentais que dependem de desenvolvimento legislativo para se concretizar, uma vez obtido certo grau de sua realização, legislação posterior não pode reverter as conquistas obtidas. A realização do direito pelo legislador constituiria, ela própria, uma barreira para que a proteção atingida seja desfeita sem compensações.  
(MENDES, 2017, p. 137)

Sobre o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, complementa J.J. Canotilho:

O princípio da democracia económica e social aponta para a *proibição de retrocesso social*.

A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de «contra-revolução social» ou da «evolução reaccionária». Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e económicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente, uma *garantia institucional* e um *direito subjectivo*. Desta forma, e independentemente do problema «fáctico» da irreversibilidade das conquistas sociais (existem crises, situações económicas difíceis, reces-sões económicas), o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtracção à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de *direitos adquiridos* (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do *princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural* (cfr. *infra*, Parte IV, Padrão II).  
(CANOTILHO, 1993, p. 468-469)

Nesse ínterim, cabe às Casas Legislativas, na condução do Processo Legislativo atinente à elaboração de leis trabalhistas, observar o patamar civilizatório mínimo estabelecido pela Constituição Federal, evitando a desregulamentação do Direito do Trabalho.

É evidente, por outro lado, que as Cortes Supremas, responsáveis pela guarda da Constituição dos Estados Sociais, devem, quando provocadas, agir no Controle de Constitucionalidade das leis tendenciosas ao retrocesso social, evitando que normas ordinárias limitem ou eliminem a eficácia de direitos sociais de aplicabilidade imediata.

O princípio em análise, portanto, é voltado para o processo legislativo de um Estado, mas não, precisamente, para as práticas contratuais vivenciadas no dia-a-dia por empregados e empregadores, os quais submetem a relação contratual às normas que estão em vigor, que, por sua vez, detêm presunção de constitucionalidade, enquanto não se declarar o contrário.

## 6 CONCLUSÃO

O cenário sob o qual foi aprovada a Reforma Trabalhista, de fato, não foi o dos mais favorecedores ao empregado, pois não houve amplo debate entre as Casas Legislativas e os sujeitos atingidos pelas alterações proporcionadas à CLT pela Lei nº 13.467/2017, que, em sua maioria, restringiram alguns direitos.

Essas alterações, sobretudo a Reforma Trabalhista de 2017, proporcionaram a utilização, no âmbito dos contratos de trabalho, das regras do Direito Civil ao Direito do Trabalho, fenômeno classificado como civitização das relações laborais.

O processo de civitização é facilmente verificado a análise pontual de alguns dispositivos que modificaram o texto consolidado, a exemplo das novas regras atinente à integração e interpretação do Direito do Trabalho, ao trabalho autônomo, ao contrato de trabalho intermitente, à possibilidade de arbitragem em conflitos individuais, à exacerbação da autonomia da vontade privada e à prevalência do convencionado sobre o legislado.

É preciso constatar, no entanto, que alguns dispositivos da CLT mereciam, de fato, atualizações, a fim de se adequarem à realidade da sociedade brasileira, seja no que se refere às novas tecnologias de trabalho – como, de fato, ocorreu com as disposições acerca do teletrabalho (arts. 75-A a 75-F, CLT) – ou mesmo no que tange à situação político-econômica do país, mas nunca se podendo abdicar das discussões com os sujeitos a serem atingidos.

Justamente essa falta de diálogo, somada ao fato de a Reforma ter sido conduzida por um grupo de parlamentares conservadores e liberais, que levou à civitização das relações laborais, fenômeno que segue na contramão dos direitos alcançados pelos trabalhadores ao longo de séculos de exploração da mão de obra.

A situação econômica de um Estado não pode ser motivo para a aglutinação de garantias constitucionais, diante da existência, em nosso ordenamento, do Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, o qual proíbe que o Poder Legislativo de um Estado infrinja o patamar civilizatório mínimo alcançado no decorrer da história de sua sociedade.

Na prática, no entanto, esse princípio acaba não sendo aplicado, verificando-se, em contrapartida, o efetivo retrocesso social quando os tomadores de serviço se valem da nova legislação para manipular o trabalhador.

A eliminação do retrocesso somente ocorrerá quando as entidades de fiscalização e proteção ao trabalhador atuarem no sentido de questionar a compatibilidade constitucional dos

novos dispositivos legais, e, para a solução do problema na origem, os movimentos sociais de defesa dos trabalhadores precisam se organizar para pressionar o Poder Legislativo a não impor modificações dessa magnitude.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452/1943**. Brasília: Senado Federal, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 05 de jan. 2022.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 05 de jan. 2022.

\_\_\_\_\_. Código Civil. **Lei nº 10.406/2002**. Brasília: Senado Federal, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em 05 jan. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905/2019**. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm). Acesso em 03 de jan. 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6ª Ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objeto**. Revista Síntese Trabalhista. Porto Alegre, a. X, n. 126, p. 6, dez. 1999

DINIZ, Maria Helena. **As Lacunas no Direito**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Fundamentos do processo do trabalho: bases científicas e sociais de um processo de princípios e equidade para a tutela de direitos fundamentais do trabalho**. Malheiros. São Paulo, 2010

SCHIAVI, Mauro. **A moderna teoria geral do processo do trabalho: civitização do direito processual do trabalho ou melhoria da prestação jurisdicional trabalhista?** Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 37, n. 141, p. 489-501, jan./mar. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIVAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIVAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017

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

BITTAR, Eduardo C. B. **Curso de filosofia do direito**. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

VEIGA, Aloysio Correa da. **Reforma Trabalhista e Trabalho Intermitente**. 2019. Artigo disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019\\_veiga\\_aloysio\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloysio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 19 de jan. de 2020.

Ministério Público do Trabalho, disponível em:

<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes?td=cartilhas>. Acesso: 24 de jan. de 2020