

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 28/01/2010

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/28841-princ-pios-peculiares-e-norteadores-do-direito-do-trabalho-primeiras-linhas>

Autore: David Souza de Paula Pinto

Princípios peculiares e norteadores do direito do trabalho: primeiras linhas

PRINCÍPIOS PECULIARES E NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO: PRIMEIRAS LINHAS.

Artigo produzido em 04/10/2009

Davi Souza de Paula Pinto * Estagiário de Direito do Escritório Dr. Edison Mansur e Advogados Associados, Estudante de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Colunista da Revista Autor, Colaborador de vários sites e revistas jurídicas: Revista Jurídica Justilex, Revista Virtual da Faculdade Mineira de Direito -Virtuajus, IBDFAM - Instituto Brasileiro de Direito de Família, REID - Revista Internacional de Direito e Cidadania, Revista Jurídica do Ineja, Portal Jurisite, Arpen Brasil - Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais, Revista Prolegis, Portal da Revista Jurídica Notadez, Revista Italiana de Direito - Diritto e Diritto, Revista da Faculdade Unigran, Revista Jusvigilantibus, Revista Ambito Jurídico, Revista Jurídica do Justributário (seminário jurídico de Direito Empresarial), Revista Netlegis, Boletim Jurídico Clubjus, Colunista da Revista Autor, Revista Areópago da Faculdade Unifaimi, Portal Jurídico Investidura, Portal Direitopositive, Portal Jurídico Trinolex, Portal Jurídico Jurid (jornal jurid), Portal Jurídico da OAB Peruíbe, Universo Jurídico, Portal Viajus, BDJUR - Biblioteca Digital Jurídica do STJ, Portal Abdir - Academia Brasileira de Direito, Portal Conteúdo Jurídico (colunista), Portal Jurídico LFG - Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes, Portal Jurídico Clubjus, Jurisway, Direitonet, Lemos e Cruz Livraria e Editora, Portal robertexto-ES-Espanha, Editora Mundo Jurídico, Portal Busca legis, União Editorial, Portal Casa Jurídica, Portal Jurídico estudando direito, Portal Legis Brasil - Lex Brasil, Portal Argumentum Jurídico, dentre outros renomados sites de Direito

Sumário: Introdução, 1.0 Princípios Peculiares do Direito do Trabalho, 2.0 Princípios Protetivos, 2.1 Princípio “*In Dubio pro Operario*”, 2.2 Princípio da Condição mais Benéfica, 2.3 Princípio da Aplicação da Lei Mais Favorável, 3.0 Princípio da Primazia da Realidade, 4.0 Princípio da Irredutibilidade ou Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas, 5.0 Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia, Conclusão, Referências Bibliográfica.

Palavras chaves: proteção, trabalho, princípios, normas, empregado, empregador.

INTRODUÇÃO

No Direito do Trabalho é possível observar uma vasta lista de princípios, que norteiam e orientam os operadores do direito. Sabemos da existência de Princípios

Gerais do direito e Princípios Constitucionais do Direito do trabalho, contudo, reservaremos espaço à pesquisa somente aos Princípios Peculiares do Direito do Trabalho.

O objetivo é simples, levar ao conhecimento dos leitores, as primeiras linhas do Direito do Trabalho, que é sempre importante se começar por este assunto.

Em linhas gerais, primeiramente iremos estabelecer o significado e fundamento (razão de ser) dos princípios, e mais, iremos informar aos leitores porque os princípios abordados nesta pesquisa são peculiares do Direito do Trabalho.

Neste mesmo capítulo abordaremos, ainda que de forma sucinta, a questão hierarquia dos princípios frente às normas. Seriam os princípios hierarquicamente falando iguais as normas jurídicas? Em busca de uma resposta adequada, nos valeremos do art. 8º da CLT, e de fontes doutrinárias.

Em outros capítulos, abordaremos alguns princípios que mais se destacam na doutrina do Direito do trabalho, quais sejam: *“in dubio pro operário”*, princípio da condição mais benéfica, princípio da aplicação da lei mais favorável, princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade da relação empregatícia, e por fim princípio da irredutibilidade ou irrenunciabilidade de direitos trabalhistas.

Cada princípio, que será desenvolvido nesta pesquisa, possui força própria de ser, e devem os operadores do direito estarem atentos, sempre invocando e observando o exato cumprimento dos princípios. Contudo, estes não devem ser mais vistos como absolutos, visto que atualmente há uma intensa corrente de flexibilização e limitação dos princípios peculiares do direito do trabalho.

1.0 PRINCÍPIOS PECULIARES DO DIREITO DO TRABALHO.

Em se tratando de Direito do Trabalho a doutrina brasileira estabelece uma série de princípios que são específicos deste ramo do direito. O principal fundamento da existência destes institutos é de se apresentar como “linhas e diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho” (BARROS, pág.180, 2009).

São peculiares os princípios, que em capítulo próprio trabalharemos, justamente por não serem encontrados em nenhum outro ramo do direito, senão o direito do trabalho.

Em síntese os princípios possuem a finalidade de nortear, orientar, auxiliar e suprimir a ausência de normas para aqueles que operam o Direito em seus variados aspectos. Neste sentido descreve o Prof. Carlos Gonçalves da Cruz, em sua apostila de Direito do Trabalho do curso prolabore que os princípios possuem três funções, a saber:

a) auxiliar o legislador no instante da elaboração da norma; b) auxiliar o interprete no momento da aplicação da norma ao caso concreto. C) fonte subsidiária do direito, à ausência de norma jurídica. (CRUZ, curso prolabore, p.10, 2004).

A discussão que tem ocorrido na doutrina é de equiparar ou não princípios às normas jurídicas. Cabe aqui ressaltar que a discussão advém da interpretação do texto legal da CLT, mais especificamente art. 8º, senão vejamos:

“Art. 8º as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, **por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público” (CLT, art. 8º) (grifo nosso)

Percebe-se que o legislador afirma que somente poderá se aplicar os princípios gerais do direito, e do direito do trabalho, na ausência de disposição legal ou contratual. Se houver norma reguladora ou disposição contratual que solucione um caso concreto estes meios serão aplicados. Os princípios como determina o legislador deveram ser aplicados de forma complementar.

Percebe-se também, que o legislador, equiparou, sem distinção hierárquica, princípios de normas jurídicas. Cabe frisar que esta idéia de que princípios e normas estão em um mesmo patamar hierárquico não é recente, surgiu pós 2º Guerra Mundial, na Europa.

Afirma o Prof. Carlos Gonçalves Cruz que para os adeptos desta vertente “as regras jurídicas e os princípios estão no mesmo patamar hierárquico e constituem-se

espécies das normas jurídicas" (CRUZ, prolabore, p.10, 2004). Contudo, devemos tomar certo cuidado quanto a esta posição, visto que princípios são princípios e não normas jurídicas.

Neste sentido sustenta Ribeiro de Vilhena, citado por Alice Monteiro de Barros que apesar de que os princípios contenham

"preceito e até um comando, separa-os a inexistência de forma no princípio e a sua assistematicidade, como diversamente ocorre com a norma, que se reviste de forma, e, em geral, incrusta-se em um sistema" (VILHENA, citado por BARROS, p.174, 2009)

Portanto, norma jurídica possui uma forma e está intrinsecamente ligada a um sistema ordenado e definido. Já os princípios não possuem nem sistema e nem forma. Para alguns doutrinadores os princípios não são normas jurídicas justamente porque "o mundo dos princípios não é o jurídico. É o da ética" (NASCIMENTO, p.111 2009). Além disso, a palavra *princípio*, "tem uma significação originariamente filosófica" (BARROS, p. 176, 2009).

A guise de conclusão, podemos dizer que princípios não são regras e delas se distinguem em vários aspectos, alguns são destacados pela doutrina, a saber:

"a) as regras prescrevem atos relativamente específicos, e os princípios atos inespecíficos; b) os princípios não podem gerar direito subjetivos, ao contrário das regras que geram estes direitos e podem ser aplicadas diretamente. c) os princípios contêm uma enunciação ampla, sendo, portanto, abstratos, enquanto as regras são concisas" (BARROS, p.177, 2009).

Os princípios que se destacam são: "*in dubio pro operário*", princípio da condição mais benéfica, princípio da aplicação da lei mais favorável, princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade da relação empregatícia, princípio da irreduzibilidade ou irrenunciabilidade de direitos trabalhistas.

2.0 PRINCÍPIOS PROTETIVOS.

O princípio da proteção surge com o exclusivo objetivo de equilibrar a relações empregatícias. Atualmente os princípios que protegem o empregado, já

vêm sofrendo restrições, com o intuito de não onerar o empregador ao ponto de impedir “progresso no campo das conquistas sociais” (BARROS, p.183, 2009).

Mas cumpre ressaltar que os princípios que se seguem devem ser observados, orientando e norteando o aplicador da lei ao caso concreto.

2.1 PRINCÍPIO “IN DUBIO PRO OPERARIO”

Por este princípio entende-se que no caso de dúvida “deve o aplicador da lei optar solução pela mais favorável ao empregado” (FÜHRER; FÜHRER p.31, 2002). O legislador, assim como no Direito do Consumidor, que cria condições mais favoráveis ao consumidor, estabelece uma condição favorável ao empregado, dado a sua hipossuficiencia diante do empregador.

Contudo devemos advertir que a intenção do legislador não é de privilegiar nenhuma classe ou particular, e sim equilibrar as relações empregatícias. Neste sentido afirma Alice Monteiro Barros que o propósito do legislador “consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de suas condições” (BARROS, p. 181, 2009), ou seja, o seu desequilíbrio que em geral é apresentado no plano fático do contrato de trabalho.

Importar lembrar que não se aplica este princípio quando houver “afronta à vontade do legislador ou se a matéria versar sobre prova judicial” (FÜHRER; FÜHRER p.31, 2002).

2.2 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA.

O princípio da condição mais benéfica ou favorável decorre da própria norma constitucional, alguns doutrinadores entende ser um “desdobramento do princípio constitucional do direito adquirido” (FÜHRER; FÜHRER p.31, 2002), previsto no art. 5º, XXXVI da CF/88.

Este princípio em suma visa “proteger situações pessoas mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato de forma expressa ou tácita” (BARROS, p. 182, 2009). Em outras palavras, adquirido o

empregado determinados direitos e garantias não podem ser tirados resultando-lhe prejuízos, sob pena de violar o art. 468 da CLT e art. 468 parágrafo único, a saber:

“Art.468. 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.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação de empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança” (Art. 468, CLT)

Insta ressaltar que o princípio da condição mais benéfica, além da norma acima elencada, houve incorporação pela jurisprudência, exemplos são os enunciados 51 e 288 do TST, e sumula do TST nº.: 277.

Duas são as possibilidades de se ter condições mais favoráveis: causais e concessivas.

Condições causais são “concedidas em face de uma qualidade especial do empregado” (BARROS, p. 182, 2009), ou concessiva, que ocorre quando são “outorgadas pelo empregador, sem o cunho sinalagmático” (BARROS, p.182, 2009). As condições mais favoráveis concessivas podem ser absolvidas por regras jurídicas gerais, o que não ocorre com as condições benéficas causais.

Este princípio também sofre limitações. Já é sabido que as cláusulas contratuais do contrato de trabalho só podem ser suprimidas por outra cláusula que se apresente mais favorável. Neste sentido, pode se dizer que mesmo havendo norma nova o trabalhador permanecerá na condição que lhe for mais benéfica. Contudo “a edição de norma posterior mais vantajosa do que a condição mais benéfica, implicando o desaparecimento desta ultima” (BARROS, p.183, 2009), já que as vantagens não podem ser acumuladas.

Não haverá também a aplicação deste princípio, ou seja, a concessão de benefícios por força do “regulamento interno da empresa ao empregado após a sua revogação” (BARROS, p. 183, 2009).

2.3 PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO DA LEI MAIS FAVORÁVEL.

É visível o objetivo deste princípio quando duas ou mais normas entram aparentemente em conflito. Qual norma se aplicar? Através deste princípio, portanto, fica “autorizada a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia” (BARROS, p.184, 2009).

Segundo entendimento doutrinário, este princípio poderá ser desdobrado em outros três princípios, quais são: princípio da hierarquia, princípio da elaboração de normas mais favoráveis, princípio da interpretação mais favorável.

Pelo princípio da hierarquia, entende-se que para aplicação da lei mais favorável não se dependerá da hierarquia das normas que se relacionam. Exemplo disso pode ser “uma convenção coletiva prevê férias de 45 dias, haverá prevalência desta sobre a Constituição Federal, que confere apenas 30 dias de férias” (FÜHRER; FÜHRER p.32, 2002).

O princípio da elaboração de normas mais favoráveis, se define pela atividade do legislador, que deve sempre buscar proteger o trabalhador, buscando assim, “melhoria das condições do trabalhador” (FÜHRER; FÜHRER p.32, 2002). Por fim, os fundamentos do princípio da interpretação mais favorável, estabelece que deverá o texto da lei, quando ausente certa clareza, ser interpretado de maneira que melhor se aproxime do interesse do trabalhador.

3.0 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Diferentemente do ocorre no Direito Processual Civil, e assim como se vislumbra no Processo Penal (princípio da verdade real), para o Direito do Trabalho tem se maior relevância aquilo que realmente aconteceu, do que está consubstanciado em documentos. Em outras palavras, no Direito do Trabalho, “têm maior valor o fato real do que aquilo que consta em documentos formais” (FÜHRER; FÜHRER p.32, 2002).

É certo que existem contratações de serviços eminentemente de Direito Cível ou Comercial, que devem ser regidos por regras pertinentes, mas aqueles que se enquadram as normas do art. 2º e 3º da CLT, valerá o princípio da primazia da realidade, e não outro princípio, dado a sua peculiaridade frente às relações de empregado e empregador, inclusive do próprio Direito do Trabalho.

Exemplo destacado pela doutrina, que explica bem o princípio aqui trabalhado é do empregado que “registre um salário menor na CTPS, como é comum, a manobra será ineficaz. Para todos os efeitos trabalhistas, valerá o salário realmente pago ao empregado” (FÜHRER; FÜHRER p.32, 2002).

Conclui-se, portanto, que o princípio da primazia da realidade despreza a ficção jurídica, ou seja, a importância dado aos documentos, e eleva os fatos a categoria primordial. O que importa é o que realmente acontece no mundo fático, e não o que está escrito, firmado, narrado, em documento.

4.0 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE OU IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º IV, prevê sobre o salário mínimo, que garante requisitos mínimos para o alimento, saúde, lazer dentre outras necessidades que garantem o mínimo da dignidade humana.

O salário é sob o enfoque Constitucional irredutível, salvo nos casos extremos este poderá ser suprimido por convenção ou acordo coletivo, assim dispõe a CF/88 no art. 7º, VI. Outras formas de negociação que referem a jornada de trabalho e a remuneração também estão prevista na Carta Magna, no art. 7º inciso XIII e XIV. Exemplo plausível de que pode haver redução de salário se verificou com a crise econômica mundial que ocorreu no 2º semestre de 2008, mas o tempo deverá ser fixado.

O princípio da irredutibilidade de direitos está vinculado à idéia de “interatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos. Seu objetivo de limitar a autonomia da vontade das partes” (BARROS, p. 1856, 2009)

Importa lembrar que a irredutibilidade de direitos não se refere somente ao salário e sim há uma série de direitos e garantias. Ex. Direito de descanso: na jornada de trabalho, descanso anual. Direito de assinatura da CTPS, recebimento de férias, recebimento aviso prévio, recebimento de 13º salário, recolhimento INSS e FGTS. Direito a segurança do trabalho, direito e garantias coletivas, etc.

A renúncia de direitos trabalhistas em regra será nula, neste sentido prevê o artigo 9º da CLT. Contudo a lei expressamente estabelece algumas exceções, que se dá somente em casos especiais, conforme se pode notar nos exemplos supramencionados.

5.0 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

O Princípio da continuidade da relação de trabalho, por óbvio assegura ao empregador a sua continuidade no emprego. Neste sentido “salvo prova em contrário, o contrato de trabalho é tido como ajustado por tempo indeterminado” (FÜHRER; FÜHRER p.33, 2002).

O princípio da continuidade está exteriorizado em norma constitucional específica, assim podemos verificar o artigo 7º, I, da Constituição, a saber:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, quer preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (Art.7º, I, CF/88)

Vê-se que o legislador constitucional protege o trabalhador de determinadas situações, tal como a dispensa. É instituído por lei complementar ao empregador penalidades de cunho pecuniário caso queira dispensar imotivadamente o trabalhador. Vale lembrar que o contrato de trabalho “é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea do ato, mas perdura no tempo” (BARROS, p. 187, 2009).

Argumento bastante convincente do objetivo deste princípio é que o contrato de trabalho é continuo e o tempo do contrato “explica a existência dos poderes diretivo e disciplinar do empregador, dos quais decorre o dever de obediência, fidelidade e de diligência do empregado” (BARROS, p.188, 2009). Logo, podemos afirmar que o legislador atribui valor ao tempo de vinculação nas relações de emprego, que deve ser prolongada.

Assim como os demais princípios, este também sofreu algumas limitações, ou seja, flexibilizações. No contexto atual há uma série de contratos por tempo determinado, pondo fim a relação empregatícia em um dado momento, e por consequência a continuidade do emprego. Apesar de flexibilizado, importante notar que este, assim como os demais princípios vigoram e ainda orientam as relações de trabalho.

CONCLUSÃO

Concluímos com a presente pesquisa que para o conhecimento do direito do trabalho, além dos princípios gerais do Direito, princípios constitucionais do direito do trabalho é importante saber quais são os princípios peculiares do direito do trabalho.

Antes de tudo, é importante saber que os princípios possuem a finalidade de orientar, nortear, auxiliar e suprimir a ausência de normas, visto que se apresentam como diretrizes e linhas gerais para o Direito do Trabalho.

Devemos levar em conta o método de identificação, que princípios são princípios, normas são normas. “A” é “A” e não “B”, vice e versa. Apesar do legislador aparentemente equiparar os princípios (inclusive os peculiares do direito do trabalho) às normas gerais do direito no art. 8º da CLT, o entendimento doutrinário predominante é de que os princípios não se equiparam as normas jurídicas, estes se distinguem em vários aspectos.

A mesma norma acima mencionada prescreve que os princípios só poderão ser aplicados na ausência de disposição legal ou até mesmo contratual. Motivo que nos leva a crer que não podem estes ser equiparados.

Em guise de conclusão, os princípios norteiam todo ordenamento jurídico, não se apresenta como regrar jurídica, mas como auxiliar do próprio Direito.

Vários são os princípios que protegem o trabalhador, não no sentido de lhe dar maiores garantias, frente ao empregador, mas simplesmente para equilibrar as relações de emprego. Conforme norma constitucional, todos são iguais perante a lei, e o sentido de igualdade está em tratar os iguais como iguais, e os desiguais como desiguais no limite de suas desigualdades.

Vimos a importância que o princípio *“in dúvida pro operário”* tem, nos casos em que houver dúvida, a solução será a mais favorável para o empregado equilibrando assim as desigualdades ocorrentes nas relações de emprego. Contudo, em casos específicos este princípio não será aplicado.

Concluímos que nesta mesma vertente o princípio da condição mais favorável, afirma que a existência de alguma situação de vantagem, seja ela pela qualidade pessoal do empregado, ou atribuída pelo empregador, não poderá ser

suprimida da esfera patrimonial do trabalhador, visto que este já adquiriu determinados direitos e garantias.

O princípio da aplicação da lei mais favorável retrata não uma situação favorável, mas sim a aplicação de uma norma mais benéfica para o trabalhador. Por este princípio não se leva em conta o grau hierárquico da norma, caso esta seja mais benéfica, pelo princípio esta deverá ser aplicada. Concluímos que o princípio da norma mais favorável pode ser dividido em vários outros princípios que com ele se relacionam.

Outro princípio importante é o da primazia da realidade. O termo “primazia” é caracterizado por “primeiro”, o que é mais importante, o que se julga mais relevante. O termo “realidade” define o mundo factual, os fatos. Portanto, para o Direito do Trabalho valerá mais os fatos reais do que qualquer outro tipo de prova.

O princípio da irreduzibilidade dos direitos trabalhistas busca na sua essência de que determinados direitos não sejam suprimidos, negociáveis, a ponto de serem reduzidos. Por isto estabelece a lei condições mínimas para o empregador elevando tais direitos a categoria de Direito Constitucional. A sua violação, implica em violação a vários princípios constitucionais.

Contudo, o legislador previu que em casos excepcionais poderá ocorrer a redução de direitos trabalhistas, tanto para manter a relação de emprego, como para facilitar a superação de determinadas situações. Estas decisões deveram, contudo, ter caráter temporário.

Por fim, conclui-se o princípio da continuidade determina que a relação de emprego seja contínua, assim determina o art. 7º, I, da Constituição, evitando assim que o empregador dispense sem justa causa, ou arbitrariamente o empregado, fazendo, acarretará em penalidades previstas em lei complementar.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Dispositivos legais

CF – Constituição Federal de 1988.

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho

Doutrina:

BARROS, Alice Monteiro de, ***Curso de Direito do Trabalho***; 5º Edição, revista e ampliada, São Paulo: LTR, 2009.

CRUZ, Carlos Gonçalves da, Pro Labore, Cursos Jurídicos, ***Direito do Trabalho***, www.prolabore.com.br: 2004.

FÜHRER, Maximillianus Cláudio Américo, FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto, ***Resumo de Direito do Trabalho***, Coleção 9, Resumos, 8º Edição, São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, ***Iniciação ao Direito do Trabalho***, 34º Edição, São Paulo: LTR, 2009.