

Um estudo sobre os princípios do Direito do Trabalho

Aldem Johnstom

1. Os princípios gerais do direito

Os princípios gerais de direito são proclamados como fonte subsidiária do direito pela legislação civil de quase todos os países latinos inspirados no Código de Napoleão.

Essa isolada função supletiva, porém, não tem encontrado eco na teoria contemporânea acerca da caracterização dos princípios, neles se reconhecendo a feição de normatividade, de sorte a autorizar afirmar-se que os princípios gerais, ao lado das regras, são verdadeiras normas jurídicas, independente de estarem positivados ou não.

A palavra princípio, segundo Miguel Reale, possui duas acepções: a primeira, de ordem moral, e a segunda, de ordem lógica. Naquela se enquadra o sentido ético, para significar as virtudes, a boa formação e as razões morais do homem. A acepção lógica, por sua vez, deve partir da esmerada compreensão de juízo, ou seja, a apreciação qualitativa de algo, até a formulação de uma proposição, nascendo dessa combinação o raciocínio.

Após enfatizar a impossibilidade da existência de ciência sem que haja esse trabalho de emitir e combinar juízos entre si, ordenados, não conflitantes, coerentes e válidos, o ilustre autor assevera que princípios são "verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos a dada porção da realidade". E acresce: "Às vezes também se denominam princípios certas proposições que, apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários.

Toda ciência, inafastavelmente, funda-se em princípios, e o Direito, como ciência que é, não poderia fugir dessa regra.

O Direito acha-se fundamentado, então, em princípios universais ou restritos à sua área de estudo, os quais são relevantes para a lógica normativa e aplicação aos casos concretos. Dispõe, conseqüentemente, de verdades válidas próprias da sua área de saber, compondo seus enunciados lógicos.

Importante salientar que os princípios podem ser válidos apenas para o mundo do Direito (princípios monovalentes), como também o podem ser para toda e qualquer forma de conhecimento, especialmente as ciências sociais, os quais se denominam princípios omnivalentes.

Os princípios gerais de direito se apresentam, inicialmente, com a função de importante fonte subsidiária do Direito.

Depois de identificar esse traço subsidiário dos princípios referenciados em artigos do Código Civil e da Constituição uruguaia, Plá Rodriguez evidencia que praticamente toda a legislação latina editada sob a inspiração do Código de Napoleão contempla dispositivos dessa natureza. A assertiva é verdadeira. Também o direito brasileiro prevê essa função para os princípios gerais de direito, pelos menos em dois momentos. O primeiro, na Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-Lei nº 4.657, de 04-9-1942), que, no artigo 4º, determina ao juiz em havendo omissão na lei, decida o caso conforme a analogia, os costumes e esses princípios. O segundo se acha insculpido no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º/5/1943, ao dispor que, na ausência de disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e judiciárias se socorram, para decidir, também dos princípios (e normas) gerais de direito.

Segundo De Castro, citado por Plá Rodriguez, os princípios gerais de direito têm três funções: informadora, ou seja, a que serve de inspiração ao legislador e de fundamento para o ordenamento jurídico; normativa, atuando como fonte supletiva, na ausência da lei, nesse caso constituindo meio de integração do direito; e interpretadora, para orientar o intérprete ou o julgador. A consequência imediata dessa tríplice função é que alguns mais servem como inspiradores do legislador, do criador da lei, e outros melhor são aproveitados pelo intérprete, evidenciando a utilidade e a eficácia dos princípios.

2. Os princípios como normas jurídicas

Ronald Dworkin voltou-se contra o positivismo, valendo-se da conexão Direito/Moral, e, refazendo sua concepção, concluiu que os problemas da ciência do direito são problemas de princípios morais. A teoria do direito é uma interpretação da prática social, o pensamento casuístico a partir de um problema. Dessa postura resultou a elevação conceitual da norma à categoria de gênero, do qual o princípio e a regra são espécies.

Em *Taking Rights Seriously*, Dworkin autoriza afirmar-se que o direito deve existir para proteger os direitos, incumbindo os juízes da realização dessa tarefa.

O jurista critica o modelo positivista que considera apenas as normas dotadas da particularidade de aplicar-se inteiramente ou não aplicar-se. Realça nos princípios o dom de fornecer razões para decidir em determinada direção, sendo que, diferentemente das normas jurídicas, o conteúdo dos princípios não aponta as condições para sua aplicação, de sorte que é o conteúdo material dos princípios quem ordena quando e em que situações devem ser aplicados.

O direito é considerado um sistema de regras ou normas, segundo o positivismo descrito por Dworkin, entendimento do qual este não compartilha, desde quando afirma que direito é um sistema de princípios. Em contrapartida, a teoria do utilitarismo, conforme descrição de Dworkin, pretende preterir os direitos individuais a favor dos interesses da coletividade, de sorte a propiciar às pessoas maior felicidade e menor dor.

Para a construção de sua teoria dos princípios, Dworkin apresenta-se de forma original, centrando sua concepção na distinção lógica entre princípios jurídicos e normas jurídicas, valendo-se, para tanto, dos seguintes critérios:

Origem - os princípios são estabelecidos conforme a conveniência da comunidade, ao passo que as normas nascem com a lei.

Conteúdo - nas normas o conteúdo é variável, ao passo que nos princípios é moral, ou seja, vale por si mesmo.

Procedimento de aprovação - necessário para as normas e dispensável relativamente aos princípios para que ganhem validade.

Generalidade - os princípios são mais gerais que as normas.

Derrogação - sabe-se quando as normas são derogadas, mas idéia de derrogação, porém, é inútil para os princípios, que são usados ou não.

Enumeração - os princípios são exemplificativos, inumeráveis, com sistema aberto, enquanto as normas não.

Formulação - as normas podem ser formuladas com clareza (embora nem sempre sejam claras, como idealiza o positivismo), mas os princípios não possuem uma fórmula identificável, dependendo de interpretação construtiva que toma por base as práticas sociais, do sentido de conveniência e oportunidade desenvolvido pela comunidade através do tempo.

Aplicação - as normas se aplicam disjuntivamente, isto é, em tudo ou em nada, respeitadas as condições de aplicação, as formalidades, sendo que os princípios não têm uma aplicação disjuntiva, e são suscetíveis de ponderação, não são conclusivos, são pontos de partida do entendimento do problema ou casos em forma aberta.

Conflito - nas normas valem as regras que expulsam uma das normas em conflito do sistema jurídico, como exemplo, a norma posterior revoga a anterior, mas quando se cogita de conflito entre princípios, o mais relevante, o mais pesado prepondera, e o outro retrocede permanecendo no sistema jurídico sem ser revogado ou dele expulso, em verdadeira dimensão de peso.

Exceção - as normas contemplam exceções, os princípios não.

À guisa de valoração final do pensamento de Dworkin, pode-se asseverar que a idéia de princípios é encontrada no Direito Romano, posto que elaborado em torno deles, não havendo leis, mas sim disposições morais da sociedade, regras, princípios, casuísmo. Com a chegada dos cristãos à antiga Roma é que surgiu a idéia de lei (lex), a partir do Torah dos judeus. Os princípios de origem estoica foram importantes para a Escola do Direito Natural Racionalista (como exemplo a obrigação de reparar o dano, observar a palavra dada, não se apropriar dos bens alheios - Digesto). A idéia dos princípios gerais de direito, outrossim, foi de suma utilidade para a codificação, preenchendo as lacunas. Assim, não há verdadeiramente uma novidade no pensamento de Dworkin ao considerar e valorizar os princípios no sistema jurídico.

3. Princípios do direito civil aplicáveis ao direito do trabalho

Existem princípios do direito civil aplicáveis ao direito do trabalho. São válidos para ambos os ramos do direito, embora que em determinadas ocasiões possuam tais princípios um caráter especial no direito do trabalho. Assim ocorre com o chamado princípio da autonomia da vontade, porque também nas relações de trabalho não se nega o poder dos indivíduos de suscitar, por meio de declaração de vontade, efeitos reconhecidos e protegidos pelo ordenamento jurídico, quer pela vontade una, quer pelo consenso de vontades.

Não existe outra razão para que a CLT, no seu art.444, disponha que a estipulação das condições de trabalho é livre em tudo aquilo que não contrarie a ordem pública, as decisões judiciais e as convenções de trabalho. Contudo, enquanto no direito civil as disposições legais em matéria contratual têm caráter supletivo ou subsidiário, no direito do trabalho elas têm caráter principal, funcionando a autonomia de vontade de forma complementar. Invertem-se, assim, as posições. Observe-se ainda a existência no direito do trabalho de processos técnicos para coibir abusos em detrimento do trabalhador, preservadores do equilíbrio das relações de trabalho.

Outro princípio do direito civil que se aplica ao direito do trabalho é o princípio do Pacta sunt servanda (força obrigatória dos contratos), também nas relações individuais e coletivas de trabalho como característica primeira da atividade comercial da qual resultam cláusulas do contrato individual e das convenções coletivas de trabalho.

O contrato deve ser executado pelas partes nos termos ajustados. As convenções coletivas mantêm-se pelo período de sua vigência, sendo sua modificação inviável a não ser em casos excepcionais. Tal força cogente é estrutura basilar da segurança dos negócios jurídicos trabalhistas, necessária como condição de estabilidade e de paz nas relações entre os sujeitos acordantes.

Uma vez que existem casos nos quais surge a necessidade de revisão, é admitido, também, na esfera trabalhista, o princípio consubstanciado na cláusula *rebus sic stantibus* para justificar as exceções que a isonomia exige, impostas como medidas indispensáveis para que a modificação dos contratos encontre respaldo jurídico quando da alteração do

estado de fato existente no momento da formação dos contratos indique a inafastabilidade da sua alteração.

Convém incluir, dentre os princípios do direito civil aplicáveis ao direito do trabalho, e em decorrência da natureza sinalagmática dos contratos trabalhistas, o princípio *exceptio non adimplenti contractus*, em razão do qual nenhum dos contratantes, antes de cumprida sua prestação, pode exigir o implemento da do outro. Mantém-se, assim, um equilíbrio prestacional, não sendo lícito exigir-se de um dos sujeitos o cumprimento do seu dever quando o outro sujeito não cumpriu previamente o seu como devia.

4. Princípios do direito do trabalho

O Direito do Trabalho, como setor autônomo que é, dispõe, ao lado dos princípios gerais de direito comuns a outros ramos, de princípios especiais, que constituem as diretrizes e postulados formadores das normas trabalhistas e, concomitantemente, delas decorrentes.

Plá Rodriguez ressalta a importância dos princípios desse ramo do Direito, afirmando que eles constituem o fundamento do ordenamento jurídico trabalhista, e, conseqüentemente, entre eles e os preceitos legais não pode haver contradição, sendo certo que tais princípios estão acima do direito positivo desde quando o servem como elemento inspirador, não podendo, porém, tornar-se independentes dele, mormente porque se influenciam mutuamente.

Os princípios especiais se caracterizam como enunciados básicos, que englobam indefinidas situações. Também, por serem próprios do Direito do Trabalho, não se confundem com os princípios especiais de outros ramos do direito, justificando sua autonomia e peculiaridade - distinguidas para efeitos didáticos, eis que não se pode olvidar a unicidade da ciência jurídica - de sorte que formam um conjunto que não se reproduz nas outras disciplinas jurídicas. Outrossim, tais princípios devem estar conexos, harmônicos entre si, conduzindo de modo unido e coeso o ramo de direito autônomo.

E. Pérez Botija, citado por Plá Rodriguez, classifica os princípios em políticos e jurídicos. Os primeiros, pode-se afirmar singelamente, são os enunciados pragmaticamente. Os segundos, mais estáveis e universais, são verdadeiros critérios formais, conforme caráter normativo, servindo, especialmente, para o trabalho interpretativo.

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho – uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal. Daí decorre o princípio da irrenunciabilidade que vem sendo afetado pela tese de da flexibilização, mas que não se confunde com a transação, quando há res dúbia ou res litigiosa no momento ou após a cessação do contrato de trabalho.

Ressalte-se, como fez Deveali, que o Direito do Trabalho é “um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto o segundo supõe a igualdade das partes, o primeiro pressupõe uma situação de desigualdade que lê tende a corrigir com outras desigualdades”. A necessidade de proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do direito do trabalho e é imanente a todo seu sistema jurídico. Na observação de Kaskel, as normas jurídicas públicas e as privadas coexistem nesse ramo do Direito, “uma ao lado das outras, não de forma mutuamente excludente, senão reforçando-se reciprocamente; ambas baseadas no princípio protetor do direito social como ponto de partida e como elemento diretor para o desenvolvimento e interpretação”.

A legislação do trabalho nasceu intervencionista, como relação aos postulados da Revolução Francesa que asseguravam a completa autonomia das vontades nas relações contratuais, permitindo a exploração do trabalhador, numa fase histórica em que a Revolução Industrial propiciava o fortalecimento da empresa. Como bem acentuou Ripert, “a experiência demonstrou que a liberdade não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes depressa se tornam opressores”.

Hoje, a maior ou menor intervenção do Estado nas relações de trabalho depende não apenas do sistema econômico adotado pelo respectivo regime jurídico-político, mas também da possibilidade real de os sindicatos, por meio dos instrumentos da negociação coletiva, conseguirem a estipulação de condições adequadas de trabalho ou a complementação da base mínima fixada por lei. Poder-se-ia afirmar que, nos países de economia de mercado, o intervencionismo estatal nas relações de trabalho reduz-se na razão inversa do fortalecimento a organização sindical.

Pondera-se, nesse passo, que vem se desenvolvendo a tese da flexibilização, que a Constituição brasileira adotou, ainda que timidamente capaz de proporcionar a adaptação de condições de trabalho, mediante tutela sindical, a situações conjunturais ou a exigências de nova tecnologia assim como a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais.

Os fundamentos jurídico-políticos e sociológicos do princípio protetor, geram, outros que dele são filhos legítimos:

a) o princípio “in dubio pro operário”, que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria proibitória;

b) o princípio da norma mais favorável, em virtude do qual, independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador;

c) o princípio da condição mais benéfica, que determina a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis;

d) o princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade;

e) os princípios da integridade e da intangibilidade do salário, que visam a protegê-lo de descontos abusivos, preservar sua impenhorabilidade e assegurar-lhe posição privilegiada em caso de insolvência do empregador.

A Carta Magna de 1988 consagra, especificamente, no tocante do Direito do Trabalho:

a) o princípio da não-discriminação, que proíbe diferença de critério de admissão, de exercícios de funções e de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, ou de critério de admissão e de salário em razão de deficiência física e, bem assim, que se distinga, na aplicação das normas gerais, entre o trabalho manual, o técnico e o intelectual ou entre os respectivos profissionais; este princípio, entretanto, deve ser aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais;

b) o princípio da continuidade da relação de emprego, o qual embora não seja inflexível, posto que a Constituição de 1988 não consagrou a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego, emana, inquestionavelmente, das normas sobre a indenização devida nas despedidas arbitrárias, independentemente do levantamento do FGTS e do aviso prévio para a denúncia do contrato de trabalho proporcional à antiguidade do empregado;

c) o princípio da irredutibilidade do salário, já embutido na regra da inalterabilidade salarial decorrente do princípio protetor, o qual somente em casos especiais, explicitamente mencionados, pode ser afetado pelos instrumentos da negociação coletiva – flexibilização sob tutela sindical.

Embora se trate de um princípio geral de direito, o da boa-fé tem ampla aplicação nas relações de trabalho, em virtude do intenso e permanente relacionamento entre o trabalhador e o empregador, ou seus prepostos, assim como entre as partes envolvidas na negociação coletiva.

Na execução do contrato de trabalho, o desejável é que o empregado procure, de boa-fé, cumprir as obrigações pactuadas, visando ao melhor rendimento no trabalho, enquanto que o empregador deve cumprir, por si ou por seus prepostos, com lealdade e boa-fé, as obrigações que lhe cabem. Plá Rodriguez distingue, adequadamente, a boa-fé-crença, que corresponde “à posição de quem ignora determinados fatos e pensa, portanto, que sua conduta é perfeitamente legítima e não causa prejuízos a ninguém”, e a boa-fé-lealdade, que “se refere a conduta da pessoa que considera cumprir realmente o seu dever. Pressupõe uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porque contém implícita a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos.”

O emérito professor Ruprecht enumera os seguintes princípios de Direito do Trabalho: protetor (do qual derivam o in dubio pro operário, o da norma mais favorável e o da condição mais benéfica), o da irrenunciabilidade de direitos, o da continuidade do

contrato, o da realidade, o da boa-fé, o do rendimento, o da razoabilidade, o da colaboração, o da não-discriminação, o da dignidade humana, o da justiça social e o da equidade.

Para Plá Rodriguez, além do princípio protetor, no qual se inserem as regras *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, o Direito do Trabalho consagra os princípios da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé.

Melton Marquez de Lima considera a Justiça Social o princípio basilar e elenca cinco princípios gerais do Direito do Trabalho: o da progressão social, o tutelar, o da equidade, o da autodeterminação coletiva e o da irretroatividade das nulidades contratuais. Desses derivam diversos princípios específicos: o da norma mais favorável ao empregado, o *in dubio pro operário*, o da condição mais benéfica ao trabalhador, o da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, o da continuidade da relação de emprego, o da primazia da realidade, o da imodificabilidade *in pejus* do contrato de trabalho, o da irredutibilidade salarial, o da igualdade de salário, o da substituição automática das cláusulas contratuais pelas disposições coletivas e o boa-fé.

5. Os princípios como reais garantidores/mantenedores da segurança jurídica

Infere-se a partir de tudo o que foi exposto alhures que os princípios do direito do trabalho propiciam a singularização e a própria manutenção do direito do trabalho como ramo autônomo da ciência jurídica. Mas a principiologia que permeia o direito do trabalho não se resume a lhe conferir identidade ontológica, é este arcabouço de princípios que deve servir de liame condutor entre o real sentido adstrito no "DEVER SER" e o que virá a ser operacionalizado no "SER" pelo legislador e pelo hermeneuta.

Os princípios são a verdadeira garantia da melhor aplicação do direito, porque eles se posicionam acima do próprio edifício jurídico, apenas tangenciando-lhe o topo de sua superestrutura, pois os princípios se posicionam na condição de garantidores supranormativos, imbuídos que são de uma reserva ética.

As relações laborais litigam-se na dicotomia capital (classe patronal) versus trabalho (classe proletária), o que resulta em rugas que afetam a atividade produtiva da sociedade e inevitavelmente atraem para si a regulação normativa estatal na forma do direito do trabalho. Mas como legislar, interpretar e aplicar as leis trabalhistas num contexto tão belicoso como o que envolve patrões, empregados (adimplindo a estes todos os elementos sociais que os aderem) e a ordem econômica?

Escudar-se na proposta autopoiética do direito e rechaçar as influências que o mesmo sofre em questões como a da globalização e do neo liberalismo, é abandonar as normas trabalhistas à própria sorte como reféns do alvedrio de um legislativo fisiológico e da veneta de hermeneutas agrilhoados a interesses corporativos em lide.

Em tempos em que a Consolidação das Leis do Trabalho e as garantias constitucionais do trabalhador sofrem ataques nebulosos motivados por interesses

certamente reprocháveis, os princípios devem ser invocados como paladinos legítimos dos direitos de trabalhadores e patrões, pois só eles, os princípios, não servem nem a uns ou aos outros, e sim, apenas militam pela defesa da melhor aplicação do direito.

6. Bibliografia

BOBBIO, Norberto - Teoria do Ordenamento Jurídico, tradução portuguesa por Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos, 8ª ed., Brasília, Ed. UNB, 1996.

DWORKIN, Ronald - Los Derechos en Serio, tradução espanhola por Marta Guastavino, 1ª ed., 3ª reimpressão, Barcelona, Ed. Ariel, 1997.

MAXIMILIANO, Carlos - Hermenêutica e Aplicação do Direito, 11ª ed., Rio de Janeiro, Ed. Forense, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do – Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Ed.Saraiva, 1992.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo - Princípios de Direito do Trabalho, tradução portuguesa por Wagner Giglio, 1ª ed., 2ª tiragem, São Paulo, Editora LTr, 1993.

REALE, Miguel - Filosofia do Direito, 18ª ed., São Paulo, Ed. Saraiva, 1998.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da - Principiologia do Direito do Trabalho, São Paulo, Ed. Ltr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. - Instituições de Direito do Trabalho, vol. I, 13ª ed. revista e ampliada, São Paulo, Ed. LTr, 1993.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de - Princípios de Direito e Outros Estudos, 1ª ed., Belo Horizonte, Ed. RTM, 1997.

Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/543/Um-estudo-sobre-os-principios-do-Direito-do-Trabalho>
Acesso em: 13/04/09.