

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
DEPARTAMENTO DE DIREITO - DIR**

**A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO INDIVIDUAL E
COLETIVO DO TRABALHO.**

MARINA MARIA FIORESE PHILIPPI

Florianópolis,

Novembro de 2009.

MARINA MARIA FIORESE PHILIPPI

**A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO INDIVIDUAL E
COLETIVO DO TRABALHO.**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Antônio Temponi Lebre

**Florianópolis
2009**



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
Colegiado do Curso de Graduação em Direito

TERMO DE APROVAÇÃO

A presente monografia, intitulada **A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO**, elaborada pela acadêmica **MARINA MARIA FIORESE PHILIPPI** e aprovada pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota _____ (_____), sendo julgada adequada para o cumprimento do requisito legal previsto no art. 9º da Portaria nº 1886/94/MEC, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução n. 003/95/CEPE.

Florianópolis, ____/____/2009.

Prof. Orientador Eduardo Antônio Temponi Lebre, Dr.

Prof. Clerilei Aparecida Bier, Dr.

Prof. Caroline Camilo Dagostin, Esp.

AGRADECIMENTOS

À minha família por todo apoio, estímulo, carinho e dedicação que me destinaram nessa fase da minha vida e por tudo que já me proporcionaram ao longo de toda minha jornada.

Ao meu namorado Bernardo pela paciência e pela compreensão que teve e por me ajudar, sempre, a encarar os desafios da vida com muito mais equilíbrio e tranquilidade.

Ao meu professor orientador por todo o empenho para que o trabalho realizado saísse da melhor maneira possível.

Às membras da banca por terem gentilmente aceitado o convite, além de muito já terem me ajudado em outros momentos.

A todos aqueles que, de alguma forma, colaboraram para que eu pudesse chegar até aqui.

“Menor que meu sonho não posso ser”

(Lindolf Bell)

PHILIPPI, Marina Maria Fiorese. **A aplicação dos princípios informadores do Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** Florianópolis, 2009. 84 p. Monografia (Graduação em Direito) – Curso de Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina.

RESUMO

Este trabalho objetiva verificar de que forma os princípios do Direito do Trabalho, tanto Individual quanto Coletivo, se enquadram em nosso ordenamento jurídico e qual o âmbito de sua aplicabilidade na resolução dos litígios judiciais trabalhistas. Para o presente estudo, foi utilizado o método indutivo e a operacionalização se deu por meio de pesquisa bibliográfica, com a utilização das técnicas das categorias e dos conceitos operacionais. Buscou-se, com a pesquisa realizada, oferecer aos aplicadores do Direito uma ferramenta útil, de modo a auxiliar na compreensão e na aplicação dos princípios aos casos concretos, submetidos às decisões do Poder Judiciário. A monografia apresenta-se dividida em três capítulos. O primeiro capítulo trata dos princípios sob o aspecto conceitual bem como de sua importância no que tange à aplicação do Direito. O segundo versa sobre os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho e o exame de sua aplicação na jurisprudência. E o terceiro, e último capítulo, estuda os princípios peculiares ao Direito Coletivo do Trabalho e de que forma vem se dando sua referida aplicação pelos tribunais trabalhistas do país. Por fim, apresenta este trabalho uma conclusão com relação aos dados colhidos e apresentados no decorrer dos três capítulos da pesquisa.

Palavras-chave: Princípios do Direito do Trabalho. Aplicação de princípios. Limitações à aplicação. Decisões judiciais trabalhistas.

SUMÁRIO

<u>CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ.....</u>	<u>1</u>
<u>TERMO DE APROVAÇÃO.....</u>	<u>3</u>
<u>1 O DIREITO E OS PRINCÍPIOS.....</u>	<u>11</u>
<u>1.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO.....</u>	<u>12</u>
<u>1.1.1 Conceito e noções.....</u>	<u>12</u>
<u>1.1.2 FUNÇÕES.....</u>	<u>15</u>
<u>1.1.3 CLASSIFICAÇÃO.....</u>	<u>19</u>
<u>1.1.4 IMPORTÂNCIA.....</u>	<u>22</u>
<u>1.1.5 COLISÃO E PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS.....</u>	<u>24</u>
<u>1.1.6 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO.....</u>	<u>25</u>
<u>1.1.7 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO.....</u>	<u>29</u>
<u>2 PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.....</u>	<u>33</u>
<u>2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....</u>	<u>34</u>
<u>2.1.1 DO SUBPRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERÁRIO.....</u>	<u>36</u>
<u>2.1.2 DO SUBPRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL.....</u>	<u>38</u>
<u>2.1.3 DO SUBPRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA.....</u>	<u>41</u>
<u>2.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....</u>	<u>43</u>
<u>2.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....</u>	<u>46</u>
<u>2.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....</u>	<u>49</u>
<u>2.5 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.....</u>	<u>51</u>
<u>2.6 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ.....</u>	<u>53</u>
<u>2.7 PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO.....</u>	<u>57</u>
<u>3 PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....</u>	<u>60</u>
<u>3.1 PRINCÍPIOS ASSECURATÓRIOS DA EXISTÊNCIA DO SER COLETIVO OBREIRO.....</u>	<u>61</u>
<u>3.1.1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA E SINDICAL.....</u>	<u>61</u>
<u>3.1.2 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL.....</u>	<u>64</u>
<u>3.2.1 PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL NA NORMATIZAÇÃO COLETIVA.....</u>	<u>66</u>
<u>3.2.2 PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA DOS CONTRATANTES COLETIVOS.....</u>	<u>68</u>

<u>3.2.3 PRINCÍPIO DA LEALDADE E TRANSPARÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA</u>	<u>69</u>
<u>3.3.1 PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....</u>	<u>71</u>
<u>3.3.2 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA.....</u>	<u>73</u>

INTRODUÇÃO

Os princípios jurídicos, em toda a história do Direito, se revelaram como “guias” do que se deve ser observado durante a elaboração, interpretação e aplicação das leis. E isso não se mostra diferente no âmbito do Direito do Trabalho. A função normativa de tais princípios é, portanto, integrar o Direito. Por conta disso, as decisões devem assentar-se nos princípios jurídicos, e não apenas na letra da lei.

Não obstante a Constituição Federal de 1988, a "Constituição Cidadã", ter sido elaborada de forma a tipificar direitos trabalhistas, não inseriu em seu texto, de maneira expressa, qualquer um dos princípios informadores do Direito Individual e Coletivo do Trabalho.

Tendo em vista tamanha importância desses instrumentos juslaborais é que se mostra de extrema relevância um estudo aprofundado acerca da doutrina que rege tal tema e da análise da real aplicação dos mesmos pela jurisprudência pátria.

Por conta disso, o objetivo geral do presente estudo consiste na investigação dos princípios que informam o Direito Individual e Coletivo do Trabalho bem como de que maneira tais princípios são aplicados pelo Poder Judiciário pátrio.

Em outras palavras, esta monografia se desenvolve de forma a verificar como os princípios se enquadram em nosso ordenamento jurídico e qual o âmbito de sua aplicabilidade na resolução dos litígios judiciais trabalhistas.

Optou-se, nesse estudo, pelo aprofundamento das questões relativas apenas aos princípios que regem o Direito Material do Trabalho, tanto Individual quanto Coletivo, não adentrando na esfera do Direito Processual Trabalhista tendo em vista a impossibilidade de abordar tamanha extensão de conteúdo de maneira satisfatória.

Em um primeiro momento, pretendeu-se introduzir a questão da utilização dos princípios na área do Direito como um todo. Assim, partiu-se inicialmente de uma análise generalista da atuação dos princípios no âmbito jurídico.

Após essa etapa buscou-se identificar os princípios que regem o Direito do Trabalho tanto coletivo quanto individual, e no exame de sua aplicabilidade, tendo por base a legislação, doutrina e jurisprudência pátrias. Verificou-se nesse momento, também, a existência de possíveis limitações à sua aplicação, principalmente quando há colisão de dois ou mais princípios.

Utilizou-se para a pesquisa o método indutivo que, de acordo com Pasold¹, consiste em “pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las, de modo a ter uma percepção ou conclusão geral”.

A operacionalização deu-se através de pesquisa bibliográfica, com a utilização das técnicas das categorias e dos conceitos operacionais.

Com o intuito de se chegar à melhor compreensão, dividiu-se a monografia em três capítulos. No primeiro, foram abordados os princípios sob o aspecto conceitual bem como sua importância no que tange à aplicação do Direito; no segundo, tratou-se dos princípios especiais do Direito Individual do Trabalho e do exame de sua aplicação na jurisprudência; no terceiro, dos princípios peculiares ao Direito Coletivo do Trabalho e de sua referida aplicação pelos tribunais trabalhistas do país.

Assim, com o trabalho realizado, buscou-se oferecer aos aplicadores do Direito uma ferramenta útil, de modo a auxiliar na compreensão e na aplicação dos princípios aos casos concretos, submetidos às decisões do Poder Judiciário.

¹ PASOLD, César Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica: idéias e ferramentas úteis para o pesquisador do Direito**. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2001. p. 87.

1 O DIREITO E OS PRINCÍPIOS

Antes de iniciarmos o estudo acerca dos princípios que regem nosso ordenamento jurídico, em especial os atinentes ao Direito do Trabalho, faz-se necessário compartilhar da percepção sobre o conceito de Direito no entender de Maurício Godinho Delgado.

Na concepção desse autor "Direito é o conjunto de princípios, regras e institutos voltados a organizar situações ou instituições e criar vantagens, obrigações e deveres no contexto social".²

Não consiste em tarefa das mais fáceis falar de princípios no Direito. Contudo, não se mostra o assunto também tão nebuloso a ponto de não poder ser conceituado. Inúmeras são as discussões doutrinárias sobre qual seria a finalidade dos princípios no Direito, o que faz surgir teses em vários sentidos.

Há princípios que valem para todas as formas de saber. Outros são aplicáveis aos mais diversos campos de conhecimento e existem outros, ainda, que são relativos a uma ciência. Ademais, toda ciência, inafastavelmente, está fundada em princípios, e o Direito, como ciência que é, não poderia fugir dessa lógica.

Pode-se afirmar que os princípios constituem verdadeiras proposições lógicas, servindo de embasamentos do sistema jurídico.

Diante disso é que se explica o porquê de a doutrina moderna destacar cada vez mais a importância dos princípios para o estudo dos mais diversos ramos do Direito.

Ao contrário de antigamente, em que se negava aos princípios qualquer espécie de relevância jurídica, hoje se reconhece o significativo papel dos princípios na compreensão de um ordenamento jurídico.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p.15.

Assim, encontram-se princípios específicos para as mais diversas áreas do Direito, tendo por função auxiliar na interpretação e solução das controvérsias judiciais. Aqui, cabe destacar a lição de Carlos Ari Sundfeld ao afirmar que “é o conhecimento dos princípios, e a habilitação para manejá-los, que distingue o jurista do mero conhecedor de textos legais”.³

Após essas breves considerações acerca da relação dos princípios e o Direito como um todo pode-se introduzir a análise de maneira específica de tão importantes instrumentos jurídicos.

1.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO

1.1.1 Conceito e noções

Para uma análise satisfatória sobre o conceito de princípio no âmbito do Direito, mostra-se importante que sejam levantadas, inicialmente, as significações de princípio fora da esfera do saber jurídico para somente depois se iniciar o estudo desses instrumentos nesta área.

De acordo com Francisco Meton Marques de Lima, “princípio significa a base, o ponto de partida, e ao mesmo tempo, a síntese e o ponto de chegada”.⁴ Nessa concepção, todos os princípios são circulares: o princípio, assim, se confunde com o fim. Isso pode ser comparado com a forma dos corpos celestes, o movimento planetário, de modo que tudo obedece à lei circular das coisas do Universo. Conclui, o autor, seu raciocínio afirmando que “As leis, quer naturais, quer humanas, são descrições que se prestam para compor o círculo, unindo em pontilhados o espaço compreendido entre o ponto de partida e o ponto de chegada. O ponto de partida e o de chegada são coincidentes e se representam pelo princípio”.⁵

Segundo Houaiss a palavra princípio traduz a noção de “proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos”, e, nesta linha, “proposição lógica fundamental sobre a qual se apóia o raciocínio”.⁶

³ SUNDFELD, Carlos Ari. **Fundamentos de Direito Público**. São Paulo: Malheiros, 1992. p.13.

⁴ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994. p. 13.

⁵ Ibidem, p. 13.

⁶ HOUAISS, Antônio, et alii. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 2299.

Assim, a palavra traz consigo a idéia de proposições fundamentais que, conforme Delgado “se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”.⁷

Süssekind nos ensina que “Princípios são enunciados genéricos que devem iluminar tanto a elaboração das leis, a criação de normas jurídicas autônomas e a estipulação de cláusulas contratuais, como a interpretação e aplicação do direito.”⁸

Partindo-se dessa premissa, os princípios seriam “elementos componentes da visão de mundo essencial que caracteriza as pessoas e grupos sociais, resultando de suas práticas cotidianas e sobre elas influenciando”.⁹

Na acepção de De Plácido e Silva:

Princípios, no plural, significam as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como base, como alicerce de alguma coisa [...] revelam o conjunto de regras ou preceitos, que se fixam para servir de norma a toda espécie e ação jurídica, traçando, assim, a conduta a ser tida em qualquer operação jurídica [...] exprimem sentido mais relevante que o da própria norma ou regra jurídica [...] mostram-se a própria razão fundamental de ser das coisas jurídicas, convertendo-as em perfeitos axiomas [...] significam os pontos básicos, que servem de ponto de partida ou de elementos vitais do próprio direito.¹⁰

A evolução do Direito trouxe conteúdo axiológico aos princípios possibilitando sua distinção das meras regras de conduta.

Assim, de acordo com a ótica da Ciência Jurídica, os princípios “não somente preservam irrefutável validade, como se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo”. São, dessa maneira, “diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o”.¹¹

Nessa acepção jurídica, Miguel Reale ilustra muito bem o conceito de princípio, em toda a sua extensão. Ensina que são, pois, “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 proporção da realidade”. Constituem, dessa forma, “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”.¹²

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 184.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 107.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 184.

¹⁰ SILVA, De Plácido. **Vocabulário Jurídico**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 639.

¹¹ *Ibidem*, p. 186.

¹² REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 60.

Sobre os princípios jurídicos ensina Roque Antonio Carraza:

[...] princípio jurídico é um enunciado lógico, implícito ou explícito, que, por sua grande generalidade, ocupa posição de preeminência nos vastos quadrantes do Direito e, por isso mesmo, vincula, de modo inexorável, o entendimento e a aplicação das normas jurídicas que com ele se conectam.¹³

O uruguaio Américo Plá Rodriguez, em obra clássica sobre o assunto, propõe o seguinte conceito para Princípios:

[...] linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.¹⁴

Nessa concepção, um princípio seria algo mais geral do que uma norma tendo em vista servir para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la. Essa missão é cumprida relativamente a um número indeterminado de normas.

Assim, segundo esse pensamento, o processo lógico para obtenção de um princípio consiste em induzir uma solução mais geral da comparação de disposições particulares concordantes, para aplicar o princípio assim obtido a qualquer hipótese não abrangida por nenhuma lei específica.¹⁵

Marques de Lima, sobre os princípios e o Direito, afirma que:

Parte-se do princípio – “Direito é inter-relação intersubjetiva”. Fazem-se as leis (escritas ou consuetudinárias, expressas ou implícitas) para se atingir um fim, ou seja, a perfeita “inter-relação intersubjetiva”, caminho da justiça e da paz universal.¹⁶

Na visão de Celso Antônio Bandeira de Mello, princípio seria definido como mandamento nuclear de um sistema, constituindo-se em verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, de forma que lhes compõe o espírito e serve de critério para sua exata compreensão e inteligência. Seria desse modo, o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros.¹⁷

Alberga o princípio uma diretriz muito mais abrangente que uma simples regra. Dessa forma, o autor considera que violar um princípio seria muito mais grave do que violar uma regra pois implicaria ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas também a todo um sistema de comando.¹⁸

¹³ CARRAZA, Roque Antônio. **Curso de Direito Constitucional Tributário**. 7. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1995. p. 29.

¹⁴ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 36

¹⁵ *Ibidem*, p. 37.

¹⁶ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994. p. 13.

¹⁷ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 573.

¹⁸ *Ibidem*, loc. cit.

Os princípios podem ser comuns a todo o fenômeno jurídico, ou especiais a um ou alguns de seus segmentos particularizados, sendo que os princípios jurídicos gerais são proposições informadoras da noção estrutura e dinâmica essenciais do Direito, ao passo que os princípios especiais de determinado ramo do Direito são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essencial de certo ramo jurídico.¹⁹

Assim, os princípios são, pois, as proposições básicas que fundamentam as ciências. Desse modo, para a Ciência Jurídica, o princípio nada mais é que seu fundamento. Pode ser entendido, portanto, como a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas.

1.1.2 Funções

Para dar início ao estudo das funções relativas aos princípios, mostra-se importante conhecer a tríplice enumeração das mesmas feita por Plá Rodriguez:

- a) Informadora: inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico.
- b) Normativa: atuam como fonte supletiva, no caso de ausência da lei. São meios de integração de direito, e
- c) Interpretadora: operam como critério orientador do juiz ou do intérprete.²⁰

O autor, no entanto, deixa claro que nem sempre podem os princípios cumprir, na mesma medida e com a mesma intensidade, esse tríplice papel.

Acerca do papel desempenhado pelos princípios, Celso Ribeiro Bastos leciona que:

[...] nos momentos revolucionários, resulta saliente a função ordenadora dos princípios. [...] Outras vezes, os princípios desempenham uma ação imediata, na medida em que tenham condições para serem auto-executáveis. [...] Finalmente, uma função importante dos princípios é a de servir de critério de interpretação para as normas. Se houver uma pluralidade de significações possíveis para a norma, deve-se escolher aquela que a coloca em consonância com o princípio, porque, embora este perca em determinação, em concreção, ganha em abrangência.²¹

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p.16.

²⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio, São Paulo: LTr. 1978. p 17.

²¹ BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 55-56.

Marques de Lima ao afirmar que “o direito tem suas raízes fincadas nos princípios que o fecundam, orienta-se sob a sombra dos mesmos e de acordo com eles deve realizar-se”²², também expressa a sua função fundamental para o Direito.

Já segundo o entendimento de Delgado²³, a função dos princípios mostra-se distinta em dois momentos. O momento da construção da regra de Direito (fase pré-jurídica ou política) e o da aplicação prática do Direito, fase que denominou “jurídica típica”. Na fase pré-jurídica, para o autor, os princípios atuam como proposições fundamentais que propiciam uma direção coerente na construção do Direito. Essa fase seria, na concepção do autor, um estágio histórico de elaboração das regras jurídicas. Nesse momento, os princípios são verdadeiras fontes materiais do Direito vez que se postam como fatores que influenciam na produção da ordem jurídica. Na fase “jurídica típica”, por sua vez, os princípios desempenham funções diferenciadas e combinadas, que possuem diferentes classificações. Há, conforme o autor, os “princípios descritivos” (ou informativos), os “princípios normativos subsidiários” e os “princípios normativos concorrentes”. A função dos “princípios descritivos” ou informativos (ou interpretativos), seria a de propiciar uma leitura reveladora das direções essenciais da ordem jurídica analisada. Acabam, por assim, iluminar a compreensão da regra jurídica construída. Dessa forma, para o autor, os princípios descritivos ou informativos não atuam, pois, como fonte formal do Direito, mas como instrumento que auxilia na interpretação jurídica.

Sobre a função descrita, vale destacar os ensinamentos de Hans Kelsen: “A interpretação é, portanto, uma operação mental que acompanha o processo de aplicação do direito no seu progredir de um escalão superior para um escalão inferior”.²⁴

Na mesma linha, Plá Rodriguez²⁵ afirma que os princípios são emanações das outras fontes de Direito e, por conta disso, aparecem envoltos e expressos por essas outras fontes. Exercem uma função inspiradora e guiadora na interpretação do juiz que ultrapassa a função de fonte de Direito, situando-os em outro plano. O autor conclui alegando que podem ser fontes materiais de Direito, porém não formais.

Os “princípios normativos subsidiários”²⁶, por sua vez, têm o papel de complementar o Direito. Atuam, dessa maneira, como fontes normativas subsidiárias, à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um singular caso

²² LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994. p. 15.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 187-188.

²⁴ KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Traduzido por João Baptista Machado, 1979. p.463.

²⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p 48.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 188-189.

concreto. Seriam, em uma situação de integração jurídica, recursos aplicáveis ao conjunto das fontes normativas principais existentes. Assim, despenham a função de suprir lacunas no caso concreto, atuando como verdadeiras regras jurídicas.

De acordo com essa função, portanto, os princípios seriam aplicados à falta de disposições legais ou contratuais. Desempenhariam então, o papel de orientar a exata compreensão das normas, cujo sentido não está bem definido. Contudo, caso exista norma jurídica aplicável ao caso concreto, esta é que deve ser aplicada.

Em nosso ordenamento jurídico pátrio, a função normativa supletiva está positivada no artigo 8º da CLT²⁷, no artigo 4º da Lei de introdução do Código Civil²⁸ e no artigo 126 do CPC²⁹.

Já os “princípios normativos concorrentes” desenvolvem a última função dos princípios, na lição de Delgado³⁰, admitida por parte relevante da doutrina jurídica ocidental, correspondente à função normativa própria dos princípios.

Esse novo papel para os princípios - efetiva função normativa própria, seria resultante de sua dimensão fundamental a toda a ordem jurídica.

Tal função maior percebida nos princípios – ao menos nos princípios gerais ou essenciais do direito – permitiria qualificá-los como “normas-chaves de todo o sistema jurídico” (Paulo Bonavides), “fundamento da ordem jurídica” (Frederico de Castro), “super-fonte” (Flórez-Valdez), verdadeiros “mandamentos de otimização” da ordem jurídica (Robert Alexy).³¹

Ainda sob o ponto de vista de Delgado, essa última função trata-se de papel normativo concorrente, mas não autônomo. Dessa forma, atuariam esses princípios em concurso com a regra interpretativa em análise.

Assim, se uma regra legal realiza um comando genérico descrito em algum princípio, mas colide com outro, pode prevalecer, sem dúvida, em face do peso do princípio realizado.

²⁷ CLT- 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.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

²⁸ LICC – Art. 4º: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito.

²⁹ CPC – Art. 126: O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

* Artigo com redação determinada pela Lei 5925, de 1 de outubro de 1973.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 189.

³¹ *Ibidem*, p. 190.

Entretanto, esse fato não torna o princípio sem efeito com relação à compreensão da norma em questão. Atenua, dessa forma, seus efeitos pensados na origem.

A clássica função interpretativa age, pois, em concurso com a função normativa, ajustando as regras do direito ao sentido essencial de todo o ordenamento. Por isso se pode falar também em uma função simultaneamente interpretativa/normativa, resultado da associação das duas funções específicas (a descritiva e a normativa), que agem em conjunto, fusionadas, no processo de compreensão e aplicação do direito.³²

De acordo com Paulo Bonavides³³, a força normativa dos princípios aparece na medida em que consistem em verdades objetivas, as quais nem sempre pertencem ao mundo do ser, senão do dever-ser, na qualidade de normas jurídicas, dotadas de vigência, validade e obrigatoriedade.

Com relação a essa função normativa dos princípios, na concepção de Norberto Bobbio³⁴ os princípios gerais consistem apenas em normas fundamentais ou generalíssimas do sistema. Seriam, assim, as normas mais gerais. Sustenta o autor que a palavra princípios leva a engano, tanto que é velha questão entre juristas se os princípios gerais são normas tendo em vista considerar que os princípios gerais são normas como todas as outras.

Para embasar sua teoria de que os princípios gerais seriam normas, Norberto Bobbio se utiliza de dois argumentos válidos. Cabe, neste momento, transcrevê-los:

[...] antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não-regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo que servem as normas. E por que não deveriam ser normas?³⁵

Diante disso, nota-se que não há dúvidas de que os princípios têm ao menos alguma carga de eficácia normativa. A tese de que teriam uma dimensão puramente axiológica, ética, sem eficácia jurídica ou aplicabilidade direta e imediata já encontra-se, pois, superada.

Por fim, mostra-se imprescindível ressaltar que estas funções não são inerentes a determinados princípios específicos. Desse modo, um princípio, seja geral ou especial, pode cumprir o seu clássico papel interpretativo, além de, em casos de integração jurídica cumprir a função normativa subsidiária, bem como poder exercer a função normativa concorrente

³² Ibidem, p. 191.

³³ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 11. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001. p. 229.

³⁴ BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 7. ed. Brasília: Unb, 1996. p. 159.

³⁵ BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 7. ed. Brasília: Unb, 1996. p. 159.

fundamentando a ordem jurídica com eficácia limitadora e ao mesmo tempo diretiva da ordem jurídica, o que torna a aplicação ao caso concreto harmônica.

1.1.3 Classificação

Embora haja inúmeras formas de se classificarem os princípios, mostra-se importante para a presente pesquisa classificá-los de acordo com sua abrangência em “princípios gerais do Direito”, “princípios constitucionais” e “princípios peculiares ao Direito do Trabalho”.

De acordo com Alice Monteiro de Barros³⁶, cabe ao jurista, ao interpretar a lei, utilizar-se no processo de integração dos princípios gerais do Direito, dos princípios constitucionais e dos princípios peculiares ao Direito do Trabalho.

Segue-se, nesse momento, então, à análise acerca de cada uma dessas classificações de forma detalhada:

1.1.3.1 Princípios gerais do Direito

A Lei de introdução ao Código Civil Brasileiro, no caso de a lei ser omissa, autoriza o juiz a decidir de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do Direito.

Os princípios gerais do Direito distinguem-se dos princípios constitucionais pela generalidade absoluta de sua incidência.³⁷

FLÓREZ-VALDÉS *apud* BASTOS conceitua os princípios gerais do Direito como sendo “as idéias fundamentais sobre a organização jurídica de uma comunidade, emanados da

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 172.

³⁷ BASTOS, Celso Ribeiro. **Hermenêutica e Interpretação Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1997. p. 144.

consciência social, que cumprem funções fundamentadoras, interpretativas e supletivas, a respeito de seu total ordenamento jurídico”.³⁸

Em uma visão civilista, Carlos Roberto Gonçalves³⁹ entende que os princípios gerais de Direito são constituídos de regras que se encontram na consciência dos povos e são universalmente aceitas, mesmo não escritas. Essas regras, que possuem caráter genérico, servem para orientar a compreensão do sistema jurídico, em sua aplicação e integração, estejam ou não incluídas no direito positivo.

Alerta o autor⁴⁰, ainda, que não se pode confundir os princípios gerais de Direito com as máximas jurídicas ou brocardos. Estes últimos nada mais são do que fórmulas concisas representativas de uma experiência secular, sem valor jurídico próprio, dotados, contudo, de valor pedagógico.

1.1.3.2 Princípios constitucionais

Partindo-se para o estudo dos princípios constitucionais, haja vista serem o ápice do ordenamento jurídico, cabe destacar que estes merecem atenção especial. Os princípios constitucionais norteiam o caminho a ser seguido para a aplicação do texto constitucional. Esses princípios consistem em valores que servirão de critérios para as futuras normas e serão concretizados à medida que estas forem sendo editadas.

Sabe-se que a Constituição Federal de nosso país consiste no alicerce e no fundamento de validade de todo o ordenamento jurídico pátrio. Assim, seus comandos normativos supremos fixam todas as diretrizes que servem de nortes ao Direito infraconstitucional e determina ao longo de seus capítulos, direta e indiretamente, a organização de nosso Estado e de nossa sociedade.

Para Luís Roberto Barroso⁴¹, os princípios constitucionais são, precisamente, a síntese dos valores mais relevantes da ordem jurídica. Consubstanciam as premissas básicas de uma dada ordem jurídica, irradiando-se por todo o sistema. Indicam, dessa forma, o ponto de partida e os caminhos a serem percorridos.

Sobre o tema leciona Celso Ribeiro Bastos:

³⁸ FLÓREZ-VALDÉS *apud* BASTOS, Celso Ribeiro. Op. cit., 1997. p. 145.

³⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. Volume 1: parte geral. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 53.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 54.

⁴¹ BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 142-143.

Os princípios constitucionais são aqueles que guardam os valores fundamentais da ordem jurídica. Isto só é possível na medida em que estes não objetivam regular situações específicas, mas sim desejam lançar a sua força sobre todo o mundo jurídico. Alcançam os princípios esta meta à proporção que perdem o seu caráter de precisão de conteúdo, isto é, conforme vão perdendo densidade semântica, eles ascendem a uma posição que lhes permite sobressair, pairando sobre uma área muito mais ampla do que uma norma estabelecadora de preceitos. Portanto, o que o princípio perde em carga normativa ganha como força valorativa a espriar-se por cima de um sem-número de outras normas.⁴²

José Afonso da Silva⁴³ divide os princípios constitucionais em duas categorias: os “princípios político-constitucionais” e os “princípios jurídicos-constitucionais”.

Segundo essa divisão os “princípios político-constitucionais” constituem-se de decisões políticas fundamentais que estão concretizadas em normas conformadoras do sistema constitucional positivo. Traduzem, assim, as opções políticas fundamentais conformadoras da Constituição. Em outro quadrante são entendidos como decisões políticas fundamentais sobre a particular forma de existência política da nação.⁴⁴

Já os “princípios jurídicos-constitucionais” seriam princípios informadores da ordem jurídica nacional. Decorrem de certas normas presentes no texto constitucional e comumente constituem desdobramentos dos princípios fundamentais. Como exemplo desses princípios pode-se citar o princípio da supremacia da constituição e o decorrente princípio da constitucionalidade.⁴⁵

Assim, conforme essa classificação, em outras palavras, os primeiros dizem respeito a decisões políticas fundamentais, concretizadas em normas conformadoras do sistema constitucional positivo, e, os segundos, nada mais são que princípios informadores da ordem jurídica nacional.

1.1.3.3 Princípios peculiares ao Direito do Trabalho

Sob o enfoque do Direito do Trabalho, os princípios peculiares a esse ramo do Direito vêm sendo conceituados como as linhas diretrizes ou postulados que acabam por inspirar o

⁴² BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 143-144.

⁴³ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 29. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 91.

⁴⁴ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 29. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 91.

⁴⁵ *Ibidem*, loc. cit.

sentido das normas trabalhistas e configurar a regulamentação das relações de trabalho, de acordo com critérios distintos dos que podem ser encontrados em outras áreas do Direito.⁴⁶

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento⁴⁷, no Direito do Trabalho existem princípios universais e princípios nacionais. Os nacionais quase que se confundem com as notas características de um certo país. Já os universais aproximam-se das regras que emanam do direito comparado ou são admitidas como de direito natural.

Além disso, os princípios nacionais podem referir-se a todo o Direito do trabalho, como também a um dado setor do Direito do Trabalho. Essa situação pode ser exemplificada citando-se os princípios referentes apenas ao direito individual, ao direito salarial, ao direito coletivo, ao direito de greve etc.

Cláudia Zanetti Saegusa expõe em sua obra as seguintes idéias elucidadas por Alfredo Ruprecht sobre os princípios juslaborais:

- 1) têm o caráter de preceitos jurídicos que podem ser aplicados por autoridade judicial;
- 2) têm caráter normativo, pois se aplicam a situações de fato e de direito;
- 3) são eles os preceitos que sustentam e tipificam o Direito do Trabalho;
- 4) orientam a interpretação da lei e solucionam situações de dúvida ou não previstas; e
- 5) dão unidade e confiança à disciplina⁴⁸

1.1.4 Importância

Plá Rodriguez⁴⁹ demonstra a importância dos princípios na medida em que afirma estarem eles acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração. Contudo, alerta que os princípios não podem tornar-se independentes do próprio direito positivo.

Nas palavras do autor: “Com efeito, ainda que os princípios inspirem, informem, elaborem o conteúdo do Direito positivo, estão, de certo modo, condicionados por este”.⁵⁰

A respeito, COVIELLO apud RODRIGUEZ:

Os princípios gerais do direito são os fundamentos da própria legislação positiva, que não se encontram escritos em nenhuma lei, mas que são os pressupostos lógicos necessários das diferentes normas legislativas, das quais se devem deduzir exclusivamente por força da abstração. Podem ser de fato princípios racionais

⁴⁶ CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes Legisladores?** Trad. Carlos Alberto A. de Oliveira., Porto Alegre: Editor Sérgio A. Fabris, 1993. p. 73

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 359.

⁴⁸ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.p. 50.

⁴⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p 48.

⁵⁰ Ibidem, loc. cit.

superiores, de ética social e também princípios de direito romano, e universalmente admitidos pela doutrina; contudo têm valor não porque sejam puramente racionais, ético ou de direito romano ou científico, mas porque informaram efetivamente o sistema positivo de nosso direito e chegaram a ser desse modo princípios de direito positivo e vigente.⁵¹

CARNELUTTI *apud* RODRIGUEZ ratifica a mesma idéia:

Os princípios gerais do direito não são algo que exista fora, senão dentro do próprio direito escrito, já que derivam das normas estabelecidas. Encontram-se dentro do direito escrito como o álcool no vinho: são o espírito ou a essência da lei.⁵²

Diante disso, nota-se que a importância dos princípios encontra-se, necessariamente, ligada com a relação estabelecida com o direito positivo. Isso porque não se trata de fonte do Direito, mas de uma influência natural, tendo em vista ser a implicação recíproca, visto que os princípios inspiram, informam, mas por corresponderem a uma concepção do Direito Laboral estão condicionados ao próprio sistema normativo.

Sob outro enfoque, Gomes⁵³ ensina que os princípios revelam sua importância não apenas na interpretação jurídica, mas em todos os momentos em que o operador do Direito realiza suas atividades. Nesses momentos, em que é preciso solucionar um problema e a aplicação das regras não se mostra suficiente, já que limita em demasia os argumentos a serem utilizados pelo aplicador na consecução dos valores que fundamentam o próprio sistema, é que os princípios revelam o ordenamento por inteiro; demonstrando, assim, sua importância.

Na mesma linha, Marques de Lima⁵⁴ leciona que a luz dos princípios deve orientar o intérprete em todas as fases processuais, desde a postulação, as audiências, a tomada de provas, a interpretação do Direito e dos fatos até a avaliação da prova. Conclui dizendo que a interpretação principiológica dará mais segurança aos julgadores, fará progredir o Direito social e poupará o legislador de várias coisas.

Em uma visão ampla, para Siqueira Junior, “[...] os princípios exercem função importantíssima dentro do ordenamento jurídico-positivo, já que orientam, condicionam e

⁵¹ COVIELLO *apud* RODRIGUEZ, op. cit., 2000, loc. cit.

⁵² CARNELUTTI *apud* RODRIGUEZ, op. cit., 2000, loc. cit.

⁵³ GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 34.

⁵⁴ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994. p. 17.

iluminam a interpretação das normas jurídicas em geral, aí incluídos os próprios mandamentos constitucionais”.⁵⁵

Pode-se ainda destacar a importância dos princípios haja vista que diminuem a discricionariedade jurisdicional e vinculam o legislador.⁵⁶ Isso porque além de servirem de diretrizes e nortear todo o ordenamento jurídico, acabam atuando como limites à própria atividade jurisdicional com relação à análise de casos concretos.

Sendo assim, conforme define o jurista Cretella Júnior, citado por Bento Herculano Duarte, "negar aplicação a um princípio é mais grave que negar a vigência a uma norma, pois implica em infirmar a credibilidade do próprio sistema jurídico", considerando que os princípios gerais do direito, são "proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a".⁵⁷

1.1.5 Colisão e ponderação de princípios

Os princípios, diferentemente do que ocorre com as normas, não possuem nenhuma relação de hierarquia entre si. Dessa forma, sua colisão ocorre apenas nos casos concretos, no momento em que um princípio pode limitar os efeitos de outro também aplicável. Robert Alexy⁵⁸ sugere que, nesses casos, se adote a lei da ponderação a qual prescreve, que quanto maior o grau do não cumprimento de um princípio é, tanto maior tem que ser a importância de cumprimento do outro.

Na hipótese de colisão de princípios, portanto, cada caso concreto deve ser analisado a fim de se ponderar qual princípio deve prevalecer. Em outros termos, quanto maior o grau de não satisfação ou de afetação de um princípio, tanto maior tem que ser a importância da satisfação do outro. Esta lei da ponderação denota sua importância na medida em que destaca que o peso de cada princípio deve ser considerado, apesar de a mesma não consistir em um critério para saber qual princípio tem o maior peso. Assim, o autor propõe que nos casos concretos os princípios têm diferentes pesos e que deve, na ponderação, primar o princípio com maior peso.

⁵⁵ SIQUEIRA JUNIOR, Paulo Hamilton. Função dos princípios constitucionais. **Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo**. São Paulo, v.7, n.13, p.157-166, jan./jun. 2004. p.161-162.

⁵⁶ ROTHENBURG, Walter Claudius. **Princípios constitucionais**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003. p. 44-45.

⁵⁷ DUARTE, Herculano Bento. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998. p. 49.

⁵⁸ ALEXY, Robert. **Teoria dos derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002. p.82 – 99.

Dessa forma, entende Alexy⁵⁹ que é posteriormente à realização do processo de ponderação que o princípio considerado prevalente passa a tornar-se uma regra e então, a estabelecer um direito de caráter definitivo a ser aplicado no caso concreto.

1.1.6 Princípios gerais do Direito aplicáveis ao Direito do Trabalho

Existem inúmeros princípios gerais de todo o Direito que possuem inquestionável aplicação no âmbito do Direito do Trabalho. Além disso, como decorrência do próprio art. 8º da CLT, observa-se que os princípios gerais do Direito devem ser aplicados no âmbito do Direito do Trabalho.

O que ocorre é que há alguns valores que norteiam todos os ramos do Direito, como o respeito à dignidade humana, a função social do Direito, a vedação ao enriquecimento sem causa e ao abuso de direito, dentre outros.

Assim, decidirão as autoridades administrativas e a Justiça do trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, de acordo com o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e por outros princípios e normas gerais do Direito, especialmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de forma que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Na concepção de Delgado⁶⁰, os princípios gerais de Direito tendem a ser princípios que se estendem por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo, assim, o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política. Assim, os princípios gerais, ao aplicarem-se aos diversos segmentos especializados do Direito, preservam a noção de unidade da ordem jurídica, o que acaba por manter o Direito como um efetivo sistema, ou seja, um conjunto de partes coordenadas.

Entende Plá Rodriguez⁶¹ que os princípios gerais de Direito não podem ser identificados com os princípios próprios de uma disciplina. Argumenta que o próprio

⁵⁹ Ibidem, p. 111-115.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 191.

⁶¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p 30.

qualificativo “gerais” indica-nos a nota de amplitude, de compreensão de todos os ramos de extensão e aplicação a todo o Direito.

O autor sustenta a tese de que na relação entre os princípios gerais do Direito e os princípios peculiares do Direito do Trabalho, estes últimos deveriam prevalecer sobre aqueles tendo em vista a especificidade e peculiaridade de cada ramo do Direito bem como o caráter meramente supletivo ou subsidiário dos princípios gerais de Direito.

Sobre essa relação entre os princípios específicos do Direito do Trabalho e os princípios gerais de Direito, Delgado⁶² explica que qualquer dos princípios gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho deverá sofrer, sem dúvida, uma adequação a fim de que se compatibilizem entre si, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo justralhista.

Assim, a diretriz encontrada na norma no sentido de que, preferencialmente, deve-se tentar solucionar a controvérsia com os princípios do Direito do Trabalho, sendo, posteriormente, aplicados os princípios gerais do Direito, traz duas conclusões: a primeira delas refere-se ao fato de os princípios especiais do próprio ramo serem hierarquicamente superiores aos demais; a segunda de que os princípios gerais do Direito também podem ser aplicados ao âmbito de atuação específica do Direito do Trabalho.

Em que pese o Direito do Trabalho ser mais normativo e menos obrigacional, isso não impede que os princípios do Direito Civil sejam utilizados nas relações de trabalho, tanto individuais quanto coletivas. Vejamos o exemplo a seguir:

Dispõe o art. 422 do Código Civil Brasileiro: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Esse dispositivo abrange tanto a fase pré como a pós-contratual, conferindo ao juiz o poder de interpretar e, quando julgar necessário, suprir e corrigir o contrato segundo a boa-fé objetiva, que nada mais é que o comportamento leal das partes contratantes.

Assim, dentre os princípios gerais de Direito, destaca-se o princípio da probidade e da boa-fé cuja presença mostra-se imprescindível tanto nas relações trabalhistas individuais quanto nas coletivas.

Maria Helena Diniz, citada por Saegusa disserta sobre tais princípios:

O princípio da probidade e o da boa-fé estão ligados não só à interpretação do contrato, pois, segundo eles, o sentido literal da linguagem não deverá prevalecer sobre a intenção da declaração de vontade das partes, mas também ao interesse social de segurança das relações jurídicas, uma vez que as partes têm o dever de agir com honradez, decoro, lealdade, honestidade e confiança recíprocas, isto é, proceder de boa-fé tanto na tratativa negocial, formação e conclusão do contrato, como em sua execução e extinção, impedindo que uma dificulte a ação da outra. A boa-fé subjetiva

⁶² DELGADO, Op. cit. 2008. p. 191-192.

é atinente ao fato de se desconhecer algum vício do negócio jurídico. E a boa-fé objetiva é alusiva a um padrão comportamental a ser seguido baseado na lealdade e na probidade (integridade de caráter), impedindo o exercício abusivo de direito por parte dos contratantes, no cumprimento não só da obrigação principal, mas também das acessórias, inclusive do dever de informar, colaborar e de atuação diligente.⁶³

Eduardo Milléo Baracat opina que o princípio da boa-fé mostra-se incompatível com sistema trabalhista atual. Contudo, afirma que dependerá dos operadores do Direito a missão de torná-lo cada vez mais difundido e aplicado:

O princípio da boa-fé, como fonte autônoma de direitos e obrigações, é incompatível com o sistema trabalhista atual. [...] Incumbe à doutrina e jurisprudência trabalhistas, todavia, sistematizar a aplicação da boa-fé no Direito do Trabalho, de modo que se garanta a segurança jurídica necessária à sociedade.⁶⁴

Amauri Mascaro Nascimento⁶⁵ considera conveniente acrescentar, ainda, dentre os princípios do Direito Civil aplicáveis ao Direito do Trabalho, e em decorrência da própria natureza sinalagmática dos contratos trabalhistas, o princípio *exceptio non adimpleti contractus*. De acordo com tal princípio, nenhum dos contratantes, antes de cumprida sua obrigação, pode exigir o implemento da do outro. Isso preserva um equilíbrio das prestações, não sendo lícito exigir-se de um dos sujeitos o cumprimento do seu dever quando o outro sujeito não cumpriu previamente o seu como o deveria ter feito. Afirma, contudo, que enquanto no Direito Civil as disposições legais em matéria contratual têm caráter supletivo ou subsidiário, no Direito do Trabalho possuem caráter principal, ao passo que a autonomia da vontade funciona de forma complementar. Dessa forma, o que há é uma inversão de posições.

Saegusa⁶⁶ lembra ainda que outros princípios do direito comum são aplicados no ramo trabalhista. A título de exemplo a autora cita a obrigatoriedade dos contratos, conhecida como *pacta sunt servanda*, além do princípio da razoabilidade.

De acordo com o princípio da força obrigatória dos contratos, *pacta sunt servanta*, o contrato deve ser executado pelas partes conforme os termos convenionados e ajustados. Essa força obrigatória, para o Direito Laboral, acaba assumindo um papel extremamente importante, pois promove a própria segurança dos negócios jurídicos trabalhistas, conferindo estabilidade e paz entre os sujeitos pactuantes.

⁶³ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 49.

⁶⁴ BARACAT, Eduardo Milléo. **A Boa-Fé no Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 267-269.

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 363-364.

⁶⁶ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 49.

Sob o ponto de vista de Delgado⁶⁷, informa tal princípio que os ajustes contratuais firmados pelas partes não são modificáveis ao longo do prazo estipulado para sua vigência. Impõe-se assim, o cumprimento fiel para os pactuantes. Entende-se pelo princípio da inalterabilidade dos contratos. Para o autor, três princípios gerais do Direito assumem papel relevante para o ramo trabalhista. São eles os princípios da “lealdade e boa-fé”, da “não alegação da própria torpeza” e, ainda, do princípio do “efeito lícito do exercício regular do próprio direito” (vedação à prática do abuso do direito). Esses princípios não somente iluminam a compreensão da ordem jurídica, mas também fornecem alicerces à aferição valorativa dos fatos que são trazidos ao exame do intérprete e aplicador concreto do Direito.

Vejamos o entendimento do autor acerca desses três princípios gerais de Direito amplamente aplicáveis ao Direito do Trabalho:

No que concerne aos princípios da lealdade e da boa-fé e do efeito lícito ao exercício regular do próprio direito, eles se encontram claramente inseridos em distintas normas trabalhistas, que tratam dos limites impostos à conduta de uma parte em confronto com os interesses da outra parte contratual. [...] No que tange ao princípio da não-alegação da própria torpeza, ele sofre uma adequação singular ao direito do Trabalho. É que em face da imperatividade dominante nas normas trabalhistas e do princípio protetivo regente neste ramo jurídico especializado, a bilateralidade da conduta irregular não inviabiliza, necessariamente, a alegação judicial do ilícito perpetrado – ao contrário do tradicionalmente assentado no Direito Civil (art. 104, CCB/1916; art. 150, CCB/2002).⁶⁸

Outro princípio geral de Direito que tem larga aplicabilidade no âmbito do Direito do Trabalho vem a ser o princípio da razoabilidade como já mencionado anteriormente. O princípio da razoabilidade é comum a todos os ramos do Direito - considerado o ideal de justiça buscado pela Ciência do Direito como um todo.

De acordo com Maurício Godinho Delgado “dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação”.⁶⁹

A razoabilidade conduz às idéias de adequação e de necessidade. Assim, não basta apenas que um ato tenha uma finalidade legítima se os meios empregados não sejam adequados à consecução do fim almejado e que a medida, quando for restritiva, seja realmente necessária.

Em outras palavras, parte esse princípio do pressuposto de que o homem, até mesmo quando autorizado a agir de maneira arbitrária, deve fazê-lo de modo razoável, ou seja, de acordo com a razão.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 192.

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 192-193.

⁶⁹ *Ibidem*, p. 193.

Tal princípio não se dirige apenas ao legislador, mas também aos administradores, juízes bem como às partes componentes da relação jurídica. Dessa forma, no que toca às relações entre empregador e empregado, por exemplo, quando este último restringe direitos do trabalhador em face de condutas disciplinares, se a falta cometida pelo empregado é ocasional, leve, não deve o empregado penalizá-lo além do necessário, com medidas desproporcionais, dezarrazoadas.

Registre-se que se aplicam também ao Direito do Trabalho outros princípios gerais de Direito tais quais o da dignidade humana, o da não discriminação, dentre outros.⁷⁰

Existem ainda outras diretrizes gerais que se estendem ao Direito do Trabalho. Trata-se de máximas, parêmiias e/ou brocardos jurídicos, que não possuem generalidade, status e natureza inerentes aos princípios – mas guardam importância para o conhecimento e utilização empírica do Direito.⁷¹

Ilustrativamente, podem-se citar a parêmia que fala da não exigência do impossível a qualquer pessoa, ou a que se reporta à prerrogativa menor autorizada pela prerrogativa maior – quem pode o mais pode o menos.⁷²

1.1.7 Princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho

Como já analisado anteriormente, os princípios constitucionais vêm deixando de ser princípios científicos ou dogmas para se converterem em verdadeiras normas de direito positivo, adquirindo, dessa forma, plena eficácia normativa. Permitem, assim, melhor caracterizar a Constituição e, por conta disso, compreendê-la.

Os princípios constitucionais, já que servem de norte para todos os ramos infraconstitucionais, também podem ser aplicados no âmbito do Direito do Trabalho. A idéia principal que se deve ter a cerca dos princípios constitucionais é que estes não podem, de maneira nenhuma, ser contrariados pela legislação infraconstitucional. Isso porque, caso fossem, a unidade do ordenamento jurídico ficaria prejudicada. A forma de manter e preservar tal unidade se expressa pela própria aplicação dos princípios. No entanto, nem todos os

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 194.

⁷¹ *Ibidem*, loc. cit..

⁷² *Ibidem*, p. 194-195.

princípios constitucionais têm relação com matérias juslaborais e assim, apenas alguns desses princípios supremos é que podem servir de diretrizes para as questões trabalhistas.

Amauri Mascaro Nascimento⁷³ enumera entre os princípios gerais da Constituição, aplicáveis ao Direito do Trabalho: o respeito à dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, à igualdade entre homens e mulheres nas suas obrigações, além de outros expressos no art. 5º da Carta Maior.

Para Saegusa⁷⁴, a Carta Magna, em seus artigos 1º e 5º, traz relevantes princípios de caráter geral que podem ser aplicados no Direito do Trabalho. São eles: a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; a igualdade; a inviolabilidade do direito à vida; à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade; a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão; a liberdade de associação; a vedação à obrigatoriedade de associação ou permanência como associado.

Já com relação aos princípios constitucionais específicos de Direito do Trabalho podem-se citar a liberdade sindical, a não interferência do Estado na organização sindical (art. 8º, I), o direito de greve (art. 9º), representação dos trabalhadores na empresa (art. 11), proteção em face de automação (art. 7º, XXVII), proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I), isonomia salarial, irredutibilidade de salários, etc.⁷⁵

Destarte, nota-se que os princípios constitucionais específicos de Direito do Trabalho estão voltados para o trabalhador enquanto indivíduo parte integrante de uma determinada coletividade social e econômica.

Há autores que admitem possam ser identificados princípios constitucionais do Direito do Trabalho com ilustrações importantes.

Nesse sentido, vejamos o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

O trabalho escravo contraria o princípio fundamental da liberdade; a dispensa de apenas alguns grevistas cuja participação na paralisação em nada difere dos demais que aderiram ao movimento contrapõe-se, salvo peculiaridades, ao princípio constitucional da isonomia; a cobrança de contribuições sindicais em valores mais elevados daqueles que não são sócios do sindicato, com o objetivo de forçá-los a se associar, é contrário ao princípio constitucional da liberdade de sindicalização.⁷⁶

Como se verifica, os princípios constitucionais em destaque têm aplicação no Direito do Trabalho e nas diversas questões que suscita tais quais questões individuais, contratuais,

⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 121.

⁷⁴ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 47.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 123.

⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 174.

coletivas, processuais, etc. Não obstante alguns serem princípios e garantias assegurados a toda pessoa, protegem, também, aquelas que figuram nas relações individuais e coletivas de trabalho.

Assim, em que pese sua especificidade, o Direito do Trabalho não consiste em um organismo desvinculado do Direito Constitucional. Este último, ademais, embasa todas as demais áreas do Direito. O juiz do trabalho, por conta disso, não deve decidir os litígios trabalhistas tomando por base unicamente o conjunto de normas infraconstitucionais. Deve, assim, sempre observar os preceitos constitucionais já que são diretrizes maiores a qualquer ramo jurídico.

1.1.8 Princípios Específicos do Direito do Trabalho

De acordo com a lição de Miguel Reale⁷⁷, os princípios podem ser comuns a todo o fenômeno jurídico, ou especiais a um ou alguns de seus segmentos particularizados, sendo que os princípios jurídicos gerais são proposições informadoras da estrutura e dinâmica essencial do Direito, ao passo que os princípios especiais de determinado ramo do Direito são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essencial de certo ramo jurídico, como os princípios especiais do Direito do Trabalho.

O Direito Material do Trabalho subdivide-se em um ramo individual e em um ramo coletivo, cada um possuindo regras, institutos e princípios próprios.

Toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho emerge-se tendo em vista a diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos que compõem a relação jurídica central desse ramo jurídico específico. Essas posições díspares fez surgir um Direito Individual do Trabalho altamente protetivo, que busca equilibrar a relação desigual de emprego.

Cabe ressaltar aqui que, os princípios do Direito Individual do Trabalho, não se confundem com os princípios processuais. Isso pode ser explicado porque no Direito Material do Trabalho faz-se necessário que se dê a devida proteção para a parte hipossuficiente da relação, que é o trabalhador - que está em desvantagem no contrato de trabalho. Já no Direito Processual Trabalhista, em que as partes são tidas como iguais, não há que se falar em proteção a quaisquer das partes.

⁷⁷ REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. v.2., 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1975. p. 57.

A outra vertente do Direito Material do Trabalho é o Direito Coletivo do Trabalho, que, por sua vez, é um ramo jurídico construído sobre a relação entre seres teoricamente equivalentes. Assim, surgem em correspondência a esse quadro fático distinto, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos a serem observados nas decisões dos tribunais brasileiros.

Tendo em vista essa subdivisão do Direito Material do Trabalho resta analisar, separadamente, os princípios que regem o Direito Individual do Trabalho e os que regem o Direito Coletivo do Trabalho.

2 PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Com relação à enumeração dos princípios que regem o Direito Individual do Trabalho, essa é, sem dúvida, uma matéria em que a doutrina não chega a um acordo, existindo, dessa forma, inúmeras variações nos princípios apresentados.

Os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho considerados de maior importância por Delgado⁷⁸ e por boa parte da doutrina são:

- a) Princípio da proteção;
- b) Princípio da norma mais favorável;
- c) Princípio da imperatividade das normas trabalhistas;
- d) Princípio da indisponibilidade dos Direitos trabalhista;
- e) Princípio da condição mais benéfica;
- f) Princípio da inalterabilidade contratual;
- g) Princípio da intangibilidade salarial;
- h) Princípio da primazia da realidade;
- i) Princípio da continuidade da relação de emprego.

Delgado⁷⁹ denomina esse grande grupo de nove princípios especiais núcleo basilar dos princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Esse grupo recebe essa denominação, pois possuem abrangência ampliada e generalizante ao conjunto do Direito Individual do Trabalho sem que se confrontem de maneira inconciliável com importantes princípios gerais, externos ao ramo justralhista.

Contudo, para a presente pesquisa, será adotada, sob o meu ponto de vista, a melhor classificação no que se refere aos princípios do Direito Individual do Trabalho, apresentada por Américo Plá Rodriguez, que a faz da seguinte maneira:

- 1. princípio da proteção dividido em três regras:
 - a) *in dubio pro operario*;
 - b) da norma mais favorável;

⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 196-197.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 197.

- c) da condição mais benéfica;
- 2. princípio da irrenunciabilidade dos Direitos;
- 3. princípio da continuidade da relação de emprego;
- 4. princípio da primazia da realidade;
- 5. princípio da razoabilidade;
- 6. princípio da boa-fé;
- 7. princípio da não-discriminação.

Verifica-se que a principal diferença de Américo Plá Rodrigues para a classificação apresentada pelos demais autores está contida no fato de o autor uruguaio entender que o Princípio da Proteção deve ser expresso em três outras regras: *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica

Embora Maurício Godinho Delgado⁸⁰ critique a subdivisão do princípio protetor proposta por Américo Plá Rodriguez alegando que a noção de tutela ao trabalhador e de retificação jurídica face à reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre as partes da relação de trabalho não se desdobra apenas nas três citadas dimensões, entendo que a explanação de Plá Rodriguez detalha com propriedade o princípio protetor, tornando, assim, a compreensão do princípio protetivo e sua conseqüente aplicação muito mais facilitadas. Por conta disso é que se optou, na presente pesquisa, por adotar a classificação proposta pelo autor uruguaio.

2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Em conseqüência do conflito verificado entre capital e trabalho, tornou-se necessária a criação de uma teia de proteção jurídica à parte hipossuficiente da relação (o trabalhador), de forma a atenuar o desequilíbrio existente no universo dessas relações.

Esse desequilíbrio da relação entre o empregador e empregado, sendo o primeiro sujeito que produz critérios para o contrato de trabalho e o segundo aquele que fica condicionado a aceitar o modelo contratual que lhe é imposto, é de onde surge o conceito de proteção do Direito do Trabalho.

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 198-199.

Assim, este princípio é de grande influência em todas as características do Direito do Trabalho e está diretamente ligado com o fim maior desse ramo jurídico, qual seja reduzir a desigualdade existente entre empregado e empregador.

Na acepção de Hernandez, citado por Alice Monteiro de Barros, o Direito do Trabalho:

é todo centralizado no princípio da tutela compensatória ao trabalhador subordinado, que consiste num conjunto de normas estabelecidas para contrabalançar a posição superior do empregador não apenas de fato, mas também juridicamente reconhecida e normativamente sustentada.⁸¹

Em outras palavras, o princípio protetivo informa que o Direito do Trabalho, em seu interior, estrutura a tutela do trabalhador como uma forma de compensar a condição de hipossuficiência e de dependência em relação ao empregador, em que se encontra na relação estabelecida pelo contrato de trabalho.

De acordo com Alice Monteiro de Barros⁸², o princípio da proteção consubstancia-se na norma e na condição que se mostra mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste na tentativa de se corrigirem desigualdades, criando, dessa maneira, uma superioridade jurídica em favor do empregado, tendo em vista sua condição de hipossuficiente na relação trabalhista.

Luiz Pinho Pedreira da Silva⁸³ afirma que a motivação de proteger é a inferioridade do contratado em face do contratante, onde a superioridade existente permite ao empregador, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, tendo em vista que o empregado não possui a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco.

Na visão de Delgado⁸⁴, o princípio tutelar influi em todos os segmentos do âmbito do Direito Individual do Trabalho. Nesse ramo jurídico, há ampla predominância de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; suas regras são elaboradas visando ao alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. O autor conclui seu pensamento afirmando que sem essa idéia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

⁸¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 180.

⁸² *Ibidem*, loc. cit.

⁸³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 23.

⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 198.

Nesse sentido, Américo Plá Rodríguez⁸⁵, refere-se, o princípio da proteção ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se em um propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes da relação trabalhista: o trabalhador.

Assim, enquanto no direito comum existe a preocupação constante de se assegurar igualdade jurídica entre as partes contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação maior vem a ser a de proteger uma das partes objetivando, dessa forma, alcançar-se uma substancial e verdadeira igualdade entre as mesmas. O que se objetiva, em outras palavras, é nivelar as desigualdades presentes na relação de trabalho, amparando preferencialmente uma das partes, qual seja, o trabalhador.

Com relação ao fundamento deste princípio, alega o autor que o mesmo está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho haja vista que, historicamente, esse ramo do Direito surgiu como consequência das diferentes formas de exploração decorrentes da liberdade que existia nos contratos entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais. O legislador, assim, não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato trabalhista e inclinou-se por compensar essa desigualdade econômica notavelmente desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica favorável.⁸⁶

Aqui, cabe analisar a subdivisão feita por Plá Rodríguez⁸⁷ com relação a esse princípio. Para o doutrinador uruguaio, o princípio protetor se expressa sob três outros princípios, quais sejam, o *in dubio pro operário*, a *prevalência da norma favorável ao trabalhador* e a *preservação da condição mais benéfica*.

2.1.1 Do subprincípio do *in dubio pro operário*

O primeiro subprincípio do Princípio da Proteção, o *in dubio pro operário*, consiste em princípio de interpretação do Direito do trabalho de maneira que, estando diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas acerca de seu verdadeiro sentido e alcance, deverá o intérprete pender, dentre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador.

⁸⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p 83.

⁸⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p 85.

⁸⁷ *Ibidem*, p 107.

Fazendo-se uma analogia com os outros ramos do Direito, no Direito laboral o papel objetivo do princípio mostra-se similar à que, no Direito penal, por exemplo, cumpre o princípio do *in dubio pro reo* bem como no Direito civil, desempenha a função de *favor debitoris*.

Por essa regra deve o intérprete escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, aquela que for mais favorável ao trabalhador, contanto que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória.⁸⁸

Dessa forma, em caso de dúvida, tendo em vista a posição de hipossuficiência do obreiro, é claro que a interpretação deve ser a favor do economicamente fraco, se em litígio com o empregador.

Sob essa óptica, Ana Virginia Moreira Gomes realiza algumas considerações pertinentes:

A regra *in dubio pro operário* constitui um critério de interpretação jurídica, conforme o qual, diante de mais de um sentido possível e razoável para a norma, o aplicador do Direito deve escolher o que seja condizente com o abrandamento da desigualdade material que caracteriza a relação de emprego.⁸⁹

A seguinte decisão do TRT da 23ª Região retrata com precisão esse posicionamento:

INTERPRETAÇÃO DE LEI. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO*. Se a norma jurídica foi redigida de forma ambígua, sendo possível interpretá-la de várias formas, aplica-se na hipótese a interpretação que se mostra mais favorável ao empregado, em observância ao princípio *in dubio pro operario*, consagrado pelo Direito do Trabalho como desdobramento do princípio protetivo, que é pedra de toque desse ramo do Direito. (TRT 23ª - Processo nº RO-0422.2001.000.23.00-9 – Ac. 0320/2002 - Rel. Juiz João Carlos Ribeiro de Souza – Publ. DJ/MT n. 6.369 em 02.4.2002 p. 3.).

De acordo com Deveali, citado por Américo Plá Rodriguez⁹⁰, contudo, a aplicação da regra *in dubio pro operário* deve obedecer a duas condições: a) quando exista dúvida do alcance da norma legal e b) quando não ocorrer desacordo com a vontade do legislador.

Assim, não pode o intérprete simplesmente estabelecer interpretação extensiva onde não é cabível realizá-la e nem pode buscar interpretações que fujam da sistemática da norma, tendo em vista que somente quando houver dúvida acerca do alcance da norma legal é que a regra poderá ser aplicada.

⁸⁸ SÚSSEKING, Arnaldo. et al. **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 134.

⁸⁹ GOMES, Ana Virginia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. 2001. p. 46.

⁹⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 110.

2.1.2 Do subprincípio da norma mais favorável

A segunda decorrência do Princípio Protetor, o postulado da *prevalência da norma favorável ao trabalhador* exprime a idéia de que quando houver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas.

Perez Botija diz que esse princípio resume-se no seguinte enunciado: "En caso de pluralidade de normas aplicables a una relación de trabajo, se há de optar por la que sea más favorable ao trabajador".⁹¹

Consiste esse segundo princípio, dessa forma, em princípio de hierarquia para solucionar o problema da aplicação de normas no Direito do trabalho no caso concreto quando duas ou mais normas versarem sobre o mesmo tipo de Direito, caso em que se prioriza, por meio desse princípio, a que favorecer o trabalhador.

De acordo com Delgado⁹², por esse princípio o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra que seja mais favorável ao trabalhador em três situações ou dimensões distintas: *no instante de elaboração da regra* (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou *no contexto de confronto entre regras concorrentes* (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, *no contexto de interpretação das regras jurídicas* (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Encontra-se, o princípio em tela, implícito no art. 7º, caput, da Constituição Federal. Dispõe esse artigo que "são Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à sua melhoria e condição social". Esse dispositivo, ao estabelecer as diretrizes fundamentais dos Direitos dos trabalhadores, o faz como garantias mínimas.

Outro fundamento legal para esse princípio, agora na esfera infraconstitucional, é o art. 620 da CLT: "As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo".

Nota-se, dessa forma, que o Direito do Trabalho não adota o sistema clássico da hierarquia das normas – aplicável ao Direito comum, mas sim um modelo de hierarquia dinâmica das normas, consistente na aplicação prioritária de uma *norma fundamental*, que

⁹¹ BOTIJA, E. Perez. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos S/A, 1955. p. 88.

⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 199.

sempre será a mais favorável ao trabalhador, salvo disposições estatais proibitivas ou de ordem pública.

Mostra-se importante, nesse momento, abordarmos a visão de Amauri Mascaro⁹³ do Nascimento ao entender que o princípio da norma mais favorável atua em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: *informativa*, *hierarquizante* e *interpretativa* (ou normativa).

A função *informativa* do princípio da norma mais favorável ocorre na fase de elaboração das normas (fase pré-jurídica) que devem ser sempre, mais favoráveis ao trabalhador. Age assim, como uma espécie de critério de política legislativa, sem caráter normativo, com o objetivo de influir no processo de construção desse ramo jurídico especializado de modo a garantir que diplomas normativos que agridam a direção civilizatória do Direito do Trabalho sejam excepcionais.

A segunda função *hierarquizante* do princípio da norma mais favorável apregoa que havendo diversos tipos de normas eleger-se-á a mais benéfica ao trabalhador como regra prevalecente.

A terceira função desse princípio é a *interpretativa* das normas jurídicas. Desse modo, havendo duas ou mais formas de interpretar a norma jurídica será escolhida que conduzir ao melhor resultado para o trabalhador. Evidentemente, devem-se observar, nesse momento, certos procedimentos objetivos orientadores.

Em outras palavras, informa essa última função que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, em caso de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá o operador jurídico escolher aquela que seja mais favorável à situação em que o se encontra o trabalhador.

Assim, em face de obscuridade quanto ao significado de um dispositivo, há que se optar pela interpretação que assegure a prevalência do sentido mais favorável ao trabalhador, de acordo com a própria natureza social do Direito do Trabalho.

Em relação a essa última função, ressalta Delgado que deve o operador do Direito buscar a regra mais favorável sempre, porém sem esquecer-se do conjunto global de regras componentes do sistema:

No tocante, por sua vez, ao processo de interpretação de normas, não poderá o operador jurídico suplantar os critérios científicos impostos pela Hermenêutica Jurídica à dinâmica de revelação do sentido das normas examinadas, em favor de uma simplista opção mais benéfica para o obreiro (escolher, por exemplo, uma alternativa inconsistente de interpretação, porém mais favorável). Também no Direito do Trabalho no processo interpretativo deve concretizar-se de modo objetivo, criterioso, guiado por parâmetros técnico-científicos rigorosos. Assim,

⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, p. 68-69.

apenas se, após respeitados os rigores da Hermenêutica Jurídica, chegar-se ao contraponto de dois ou mais resultados interpretativos consistentes, é que procederá o intérprete à escolha final orientada pelo princípio da norma mais favorável. É óbvio que não se pode valer do princípio especial justralhista para comprometer o caráter lógico-sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação de qualquer norma jurídica.⁹⁴

Dessa forma, aplicação de regra da norma mais favorável mostra-se não absoluta, comportando inúmeros limites e exceções.

Acerca desse conjunto de limites para a aplicação da norma mais favorável ao empregado, Pinho Pedreira⁹⁵ leciona que devem estar presentes os requisitos arrolados a seguir: a) pluralidade de normas jurídicas; b) validade das normas em confronto, que não devem padecer de vícios de inconstitucionalidade ou ilegalidade (abstraída naturalmente a questão da conformidade da norma com a hierarquicamente superior); c) aplicabilidade das normas concorrentes ao caso concreto; d) colisão entre aquelas normas; e) maior favorabilidade, para o trabalhador, de uma das normas em cotejo.

Além disso, há, também, limites materiais que estão relacionados com a possibilidade de o Estado impor regras no interesse geral da sociedade, impedido que se aplique o conceito de norma mais benéfica, como, por exemplo, motivos de ordem econômica determinassem congelamento de salário. Com isso, as normas trabalhistas de ordem pública absoluta - as quais preservam interesse da sociedade, não são objeto de derrogação.

A fim de fundamentar o entendimento e o limite material descrito, convém salientar o pensamento de Ana Virginia Moreira Gomes:

As normas trabalhistas, além de resguardarem Direito de uma classe, também constituem Direito de toda a sociedade; entretanto, a norma que excepciona a aplicação da regra protetora alcança de forma imediata um interesse público que seria atingido pela alteração in millius de uma condição específica de trabalho.⁹⁶

Na jurisprudência trabalhista brasileira, este princípio encontra abrigo já de longa data. Publicado no DJ de 3 de maio de 1952, segue aresto do colendo TST:

A hierarquia das fontes do Direito do Trabalho deve ser respeitada, vindo a lei em primeiro lugar, como o mínimo que se oferece ao hipossuficiente, dado o caráter tutelar do novo Direito. Permite-se uma alteração nessa hierarquia unicamente quando as outras fontes (convenções coletivas etc.) favorecem o empregado, dando-lhes mais do que a lei. São inteiramente nulos os fatos que, contrariando a lei, diminuem as vantagens nela estabelecidas (Rel. Min. Delfim Moreira Júnior).⁹⁷

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 200.

⁹⁵ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 67.

⁹⁶ Ibidem, p.73.

⁹⁷ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994. p. 80.

Mais de meio século mais tarde, o princípio da norma mais favorável continua sendo amplamente aplicado pelos Tribunais trabalhistas de todo o país.

Vejamos recente decisão do TRT da 9ª Região em que se observa aplicação do referido princípio:

PROFESSOR MUNICIPAL. FÉRIAS DE 45 DIAS. LEGISLAÇÃO LOCAL. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR. De acordo com as Leis Municipais n.º 6.262/99, n.º 6.956/02 e n.º 7.720/04, as férias dos professores são de 45 (quarenta e cinco) dias, considerando-se 30 (trinta) acrescidos de 15 (quinze) dias. A única restrição legal é que os 15 (quinze) dias devem, necessariamente, ser usufruídos durante o recesso escolar, com este não se confundindo. Quanto ao terço constitucional, devido sobre todo o período de férias, independentemente de este ter sido fixado acima do mínimo legal de 30 dias. Aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que vigora na seara juslaboral. (TRT 9ª Região - Processo nº RO-03811-2008-024-09-00-9 – Ac. 15894-2009 – 4ª Turma - Rel. Luiz Celso Napp – Publ. DJPR em 26/05/2009).

2.1.3 Do subprincípio da condição mais benéfica

O terceiro subprincípio decorrente dessa subdivisão, o princípio da *condição mais benéfica*, desempenha o papel de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo a fim de que se resguardem as vantagens que o trabalhador possui em casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo.

Esse princípio encontra-se reproduzido no dispositivo 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

O jurista Américo Plá Rodrigues apresenta estudo no sentido de que os conceitos denominados pelo enunciado apresentam dois elementos: condição e benefício. A condição deve ser entendida como a situação particular de fato, voluntariamente outorgada pela empresa, ou de Direito concedido pela lei anterior.

No entender de Plá Rodrigues, “a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável”.⁹⁸

⁹⁸ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 60.

Em outras palavras, consiste o princípio em tela no critério por meio do qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Com isso, na mesma relação de emprego, uma condição de trabalho mais benéfica não pode ser substituída por outra condição menos vantajosa. A condição deve ser entendida como a situação particular de fato, voluntariamente outorgada pela empresa, ou de Direito concedido pela lei anterior.

Determina esse postulado, que, existindo situação concreta, anteriormente reconhecida que seja mais favorável ao trabalhador que a norma aplicável, aquela deve ser respeitada. No contrato de trabalho, por exemplo, sempre a cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador deve restar preservada, inexistindo, na hipótese, conflito entre normas, mas sim entre cláusulas contratuais. Apresenta, dessa forma, relação com a existência de uma condição concreta, anterior, reconhecida e determinada devendo ser respeitada se mais favorável ao trabalhador.

Essa regra acaba por desenvolver, no Direito do trabalho, a mesma função que o princípio do Direito adquirido realiza no que se refere à sua aplicação, no Direito comum. A garantia expressa no art. 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal versa que “a lei não prejudicará o Direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Nesse sentido, para Odonel Urbano Gonçalves, “a lei não pode tirar do trabalhador condições e benefícios já concedidos e adquiridos, exatamente por ser o trabalhador a parte hipossuficiente da relação de trabalho. Do contrário, o trabalhador não teria nenhuma segurança em sua vida cotidiana”.⁹⁹

Sendo assim, qualquer modificação das condições de trabalho importará em afronta à regra da condição mais benéfica, haja vista que tal princípio repousa sobre a garantia constitucionalmente prevista de respeito ao Direito adquirido.

Um exemplo clássico da aplicação desse princípio é no caso de contratação ilegal de empregado doméstico por pessoas jurídicas. Segue decisão do TRT da 2ª Região nesse sentido:

EMPREGADO DOMÉSTICO - CONTRATADO POR PESSOA JURÍDICA - Impossibilidade. Aplicação do Princípio da Condição Mais Benéfica. O empregado contratado por pessoa jurídica, para trabalhar no âmbito residencial de pessoa física, tem o contrato regido pelas disposições da CLT, em face da aplicação do Princípio da Condição Mais Benéfica. Além disso, não é possível que pessoas jurídicas contratem empregados domésticos. (TRT 2ª Região - – Processo nº RO-02496200306002000-SP – Ac. 20070079514 – 10ª Turma - Rel. Juiz José Ruffolo – Publ. DJSP em 06/03/2007).

⁹⁹ GONÇALES, Odonel Urbano. **Direito do trabalho para concursos**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 29.

Cabe mencionar que os preceitos constantes na CLT salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam segundo o art. 7º, “a” do diploma celetista, aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Segundo o acórdão acima, contudo, o empregado doméstico contratado por pessoa jurídica tem seus Direitos assegurados pela CLT tendo em vista serem muito mais amplos do que somente aqueles que lhes são constitucionalmente destinados. Assim, o fato de o contrato passar a ser regido pela CLT constitui em uma condição mais benéfica ao obreiro, o que justifica a aplicação do referido princípio para fundamentar tal decisão.

2.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Maurício Godinho Delgado denomina esse princípio de Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e alega que “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.¹⁰⁰

Ressalte-se que, para Delgado¹⁰¹ a indisponibilidade dos Direitos mostra-se mais ampla que a simples irrenunciabilidade, tendo em vista que abarca não meramente a invalidade da renúncia, mas também da transação.

Vejamos o que dispõe o art. 9º da CLT: “serão nulos de pleno Direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Interpretando-se esse dispositivo, tem-se, no Direito trabalhista brasileiro, como regra que os Direitos juslaborais são irrenunciáveis pelo trabalhador, não se admitindo, por exemplo, que o trabalhador renuncie a seu Direito a férias. Se isso ocorrer, tal ato não terá qualquer validade, será nulo de pleno Direito, portanto. Pode assim, o obreiro ajuizar ação trabalhista a fim de rever seu Direito.

Contudo, analisando-se tal artigo em consonância com o art. 468 da CLT que só permite a alteração das condições de trabalho com o consentimento do empregado e, ainda

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 201.

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 202.

assim, desde que não lhe acarrete prejuízos, sob pena de nulidade, é admissível, em certos casos, que o empregado, em juízo, venha a transigir (ato bilateral de concessões recíprocas) ou a renunciar (ato unilateral que extingue o Direito) a determinados Direitos trabalhistas. Feita a transação em juízo, haverá validade em tal ato de vontade, que não poderá ocorrer apenas na empresa, pois, da mesma forma, há a possibilidade da ocorrência de fraudes.¹⁰²

Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus Direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento.

Nota-se que o que se proíbe é a renúncia ou a transação dos Direitos na empresa, com o intuito maior de se evitar atos fraudulentos do empregador que visem à redução de vantagens que são garantidas ao trabalhador. Essa situação mostra-se muito comum haja vista o poder de coação natural que o patrão possui sobre o empregado, ante a necessidade deste último manter seu emprego.

A indisponibilidade inata aos Direitos trabalhistas, na visão de Delgado¹⁰³, consiste talvez no veículo principal de que o Direito do Trabalho se utiliza para tentar igualizar juridicamente, a assincronia clássica que existe entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.

Na concepção de Alice Monteiro de Barros, o objetivo desse princípio:

[...] é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses Direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.¹⁰⁴

Wagner D. Giglio, citado por Cláudia Zanetti Saegusa, defende tal princípio argumentando que “sem essa limitação à atividade negocial das partes, as normas protecionistas do empregado nenhum benefício lhe trariam pois não seriam cumpridas”. E conclui seu pensamento afirmando que: “A legislação estipula a inderrogabilidade das garantias outorgadas por duas razões principais a saber: o estado de subordinação e a inferioridade econômica do trabalhador. Reconhece-se hoje que, eliminada a primeira razão com a rescisão contratual, ainda subsiste a segunda ”.¹⁰⁵

Em suma, o princípio da irrenunciabilidade dos Direitos trabalhistas consiste na impossibilidade jurídica de o trabalhador, desde que não esteja em juízo, privar-se

¹⁰² MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 64.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 202.

¹⁰⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 185-186.

¹⁰⁵ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 57.

voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista. O fundamento deste princípio está na presunção de que todo ato que signifique desfazimento de Direitos por conta própria implica a existência de coação, ainda que consista no simples medo de perda do emprego.

Acerca dessa coação e da regra da impossibilidade da renúncia de Direitos, entende o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região ser inadmissível a renúncia pura e simples de Direitos pelo emprego, na Justiça do Trabalho, apenas em caráter excepcionalíssimo, conforme se observa nos dois acórdãos colacionados a seguir:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. NULIDADE. IRRENUNCIABILIDADE. Estando em execução a decisão transitada em julgado, torna-se evidente a coação ao obreiro que, sem a presença de seu advogado, firma acordo extrajudicial por quantia ínfima. "In casu", é aplicável o princípio da irrenunciabilidade dos Direitos assegurados por esta Justiça. Prosseguimento da execução que se determina, apenas com a dedução do valor recebido. (TRT 12ª Região – Processo nº AG-PET 00128-2001-006-12-00-5 - 2ª Turma – Rel. Juiz Juiz C. A. Godoy Ilha – Publ. DJSC em 30/11/2005 p. 265).

RENÚNCIA DE DIREITOS. REGRA GERAL. IMPOSSIBILIDADE. Somente em casos excepcionalíssimos admite-se, na Justiça do Trabalho, a renúncia pura e simples de Direitos pelo empregado. Aplicável ao presente caso o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade de Direitos, com intuito de limitar a validade e a eficácia de atos do empregado no estado de "subordinação" pós-contratual, visto que não há nenhuma justificativa plausível que leve a homologação do pedido de renúncia de Direitos. (TRT 12ª Região – Processo nº RO-V 00644-2005-017-12-00-7 - 2ª Turma - Rel. Juíza Teresa Regina Cotosky - Publicado no DJ/SC em 19/06/2006 p. 243).

Há, no entanto, uma tendência futura de flexibilizar o Direito do Trabalho, permitindo, por exemplo, que o empregado ceda Direitos assegurados pela lei, em troca de outros Direitos, conforme for pactuado através de acordo ou convenção coletiva. Com isto, em tese dar-se-á mais liberdade de negociação para as empresas e os sindicatos.

Outra questão que se mostra interessante com relação à aplicação deste princípio é a no momento da rescisão do contrato de trabalho. Dessa forma, renúncias com relação, por exemplo, à estabilidade provisória não são permitidas pela Justiça Trabalhista, conforme julgado a seguir:

MEMBRO SUPLENTE DE COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS – DISPENSA SEM JUSTA CAUSA – IRRENUNCIABILIDADE À ESTABILIDADE PROVISÓRIA – Uma vez garantida a estabilidade provisória, por força do disposto no parágrafo 3º, do artigo 543, da CLT, cumpre ao empregador, na hipótese de ruptura do contrato de trabalho sem justa causa, reparar os danos causados ao empregado, mormente quando este, no ato da homologação da rescisão contratual, efetivada com a presença do sindicato da categoria, formaliza expressamente sua condição de estável, afastando, pois, inequivocamente qualquer possibilidade de renúncia tácita à estabilidade. (TRT 13ª Região – Processo nº RO 0797/2000 – (060790) – Relª Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega – DJPB 04.02.2001)

Ainda com relação à rescisão contratual, depreende-se da leitura da Súmula 256 do TST que o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. Sendo assim, o pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo na hipótese de restar comprovado haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Para exemplificar, segue decisão do TRT de Minas Gerais:

Ex vi da inteligência do Enunciado n. 276, do C. TST, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, motivo pelo qual, ainda que o reclamante tenha feito declaração, no documento do pré-aviso, de que não iria cumpri-lo, de forma espontânea, com o que anuiu a reclamada, ainda que tacitamente, tal fato não isenta a empregadora do pagamento do período correspondente, máxime considerando os princípios da razoabilidade e da proteção vigentes no Direito do Trabalho. **AVISO PRÉVIO - IRRENUNCIABILIDADE - AUSÊNCIA DE CUMPRIMENTO PELO RECLAMANTE - PAGAMENTO INDENIZADO.** (TRT- Processo nº RO-21193/99 - 4ª T. - Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo - Publ. MG. 03.06.00)

Assim, caso o empregador descumpra a vedação à renúncia do aviso prévio, deve indenizar o obreiro.

2.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo Alice Monteiro de Barros¹⁰⁶, o princípio da continuidade visa à preservação do emprego, com o fim de dar segurança econômica ao trabalhador e de incorporá-lo ao organismo empresarial. A autora afirma que para entender esse princípio, deve-se ressaltar que uma característica do contrato de trabalho consiste no trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo.

Assim, por esse princípio presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A situação contrária, ou seja, a determinação do prazo necessita ser provada. Dessa forma, sempre que nada constar no contrato de trabalho acerca de seu prazo de duração, considera-se que o trabalhador tenha sido contratado por prazo indeterminado.

A idéia geral deve ser a de que se deve preservar o contrato de trabalho do obreiro com a empresa, vedando-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.¹⁰⁷

¹⁰⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 186.

¹⁰⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 65.

Para Maurício Godinho Delgado a continuidade da relação de emprego provoca, em geral, três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido. Transcreve-se, a seguir, a lição do autor:

A primeira reside na *tendencial* elevação dos Direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato.

A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas trabalhistas dela decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista ocorrido. Esse investimento na formação do indivíduo cumpre a fundamental faceta do papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor, potenciando, individual e socialmente, o ser humano que trabalha.

A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade.¹⁰⁸

Atualmente, de acordo com Saegusa¹⁰⁹, tal princípio tem sido aplicado quase que exclusivamente para os casos em que existe dúvida, quando não se sabe se na contratação foi ou não fixado prazo determinado.

A influência deste princípio em nosso Direito é tão acentuada que a celebração de contrato de trabalho por prazo determinado somente é possível nas hipóteses descritas em lei. Isso porque, a perda do emprego pode causar um trauma na vida de uma pessoa e da sua família tendo em vista ser o meio de garantia de subsistência. Logo, o fundamento para tamanha importância dada a esse princípio baseia-se no fator alimentar que o salário decorrente da relação empregatícia proporciona.

A Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho expressa esse princípio dispondo que “o ônus de provar o término do contrato de trabalho quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Nesse sentido, colhem-se jurisprudências do TRT da 2ª e da 24ª Região, respectivamente:

¹⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 209-210.

¹⁰⁹ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 59.

ENCARGO PROBATÓRIO – RELAÇÃO DE EMPREGO – Ordinário é a manutenção do emprego, já que o contrato de trabalho tem como princípio a continuidade. Extraordinário, assim, é seu rompimento pelo empregado, ainda mais em tempos de crise da empregabilidade, segundo o jargão adotado pelos economistas neoliberais. A teoria das provas, num sistema de proteção ao mais fraco, que tem presente o fato de o empregador dirigir a prestação pessoal dos serviços (CLT, art. 2º), determina que o ordinário seja provado pelo autor e o extraordinário pelo réu. E extraordinário, no caso, é o rompimento do contrato por iniciativa do empregado, ônus do qual o recorrente não se desincumbiu. (TRT 2ª Região – Processo nº RO-RS 20010461285 – (20020027260) – 8ª Turma – Rel. Juiz José Carlos da Silva Arouca – Publ. DOESP em 01/02/2002).

PEDIDO DE DEMISSÃO – ÔNUS DA PROVA – O princípio da continuidade da relação de emprego vigente neste ramo especializado do Direito, induz a presunção de que o empregado ordinariamente não deixa a sua principal fonte de subsistência; o que impõe a quem alega tal circunstância, provar cabalmente o fato; não se desvencilhando do mister, há que se manter o julgado. Recurso improvido por unanimidade no particular. (TRT 24ª Região – Processo nº RO 310/2001 – (2353/2001) – Rel. Juiz João de Deus Gomes de Souza – Publ. DJMS em 14/09/2001 p. 27).

Assim, percebe-se a aplicação do princípio da continuidade ainda acaba por favorecer o empregado na distribuição do ônus da prova.

Um outro aspecto não menos importante relativo ao princípio da continuidade da relação de emprego é a relevante função que esse desempenha ao ser suscitado diante dos casos de despedida arbitrária do trabalhador. A própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, I, é clara ao estatuir que é direito do trabalhador urbano e rural proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Dessa maneira, independentemente de regulação em sede de lei complementar, esse dispositivo é norma de aplicação plena, imediata que visa à proteção da relação de emprego em face de seu rompimento desmotivado, tanto de forma individual como coletiva.

Com o mesmo objetivo, dispõe o art. 4º da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho:

Art. 4º Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Sobre os impactos causados com o fim da relação de emprego, alerta Mauricio Godinho Delgado:

[...] Causa o desemprego impacto negativo de múltiplas dimensões (econômicas, sociais, psicológicas etc.) sobre a pessoa do trabalhador atingido; porém, contamina, na mesma profundidade, o âmbito comunitário que cerca o desempregado, em especial sua família. Tratando-se de desemprego maciço, o impacto atinge toda a sociedade, com a desestruturação do sistema de convivência interindividual e comunitária e o agravamento das demandas sobre o sistema estatal de seguridade e previdência social. A par disso, o desemprego acentua a diferenciação social, alargando a chaga da exclusão de pessoas e grupos sociais, que tanto conspira contra a Democracia. Mais ainda, esse fenômeno acaba por colocar todo o sistema econômico em perigosa antítese ao papel social que a ordem jurídica determina seja exercida pela propriedade.¹¹⁰

Dessa forma, assegurar o valor social do trabalho humano consiste em dever do Estado e demais agentes sociais a fim de que este não venha a ser desvirtuado em função de interesses daqueles que ocupem melhores posições na pirâmide social.

Assim, pelo princípio da continuidade repudia-se a degradação da relação de trabalho, pois valorizando-se o trabalho, conseqüentemente, valoriza-se a pessoa humana.

2.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

No Direito do Trabalho a verdade real deve prevalecer sobre a verdade formal, ou seja, a realidade dos fatos é mais importante que os documentos.

Nesse sentido, Arnaldo Sussekind, citado por Saegusa, escreve que “o princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contraentes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade”.¹¹¹

Para Maurício Godinho Delgado¹¹², o princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção do Direito civil de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal por meio do qual transpareceu a vontade.

¹¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1100.

¹¹¹ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

¹¹² DELGADO, op. cit., p. 208.

Assim, as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes.

Delgado ainda afirma que “o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista.”¹¹³

Sérgio Pinto Martins exemplifica a aplicação desse princípio sugerindo a situação em que um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último. Nesse caso, explica o autor, o que deve prevalecer são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho pois muitas vezes o empregado assina documentos sem saber o que está assinando.¹¹⁴

Saegusa ilustra a aplicação desse princípio alegando que a prova testemunhal poderá confirmar a presença dos requisitos para a caracterização da relação de emprego, mesmo que existam documentos que visem a provar a ausência dessa relação.¹¹⁵

Outra repercussão do princípio é a possibilidade de se considerarem os contratos de trabalho tácitos com os mesmos efeitos dos demais. Isso porque esses configuram contratos-realidade, independentemente de documento escrito que os comprovem.

Vejamos um exemplo da aplicação desse princípio pela jurisprudência trabalhista da 4ª Região:

VINCULO DE EMPREGO. ESTAGIÁRIO. LEI 6.494/77. Estágio profissional celebrado sem a estrita observância aos ditames da Lei 6.494/77, consubstanciados na inexistência de experiência prática na linha de formação do estagiário e na ausência de complementação do ensino e da aprendizagem, mediante acompanhamento e avaliação, de acordo com os currículos, programas e calendários escolares, revela vínculo de emprego entre prestador e tomador do serviço. (...) (TRT 4ª Região - Processo nº RO 02061-2005-733-04-00-0 - 4ª Turma - Rel. Juiz Milton Varela Dutra - Publ. DOE-RS em 28/03/2007)

A mera existência de contrato de estágio, em obediência às formalidades legais da Lei 6.494/77, não se constitui em prova suficiente de que não houve fraude às leis trabalhistas, nos moldes do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. O que prevalece, dessa forma, é a situação fática em desacordo com a lei em questão.

Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado explica que:

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 209.

¹¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 65.

¹¹⁵ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 59.

Frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa da força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício.¹¹⁶

Ainda sobre o reconhecimento da relação de emprego em face do princípio da Primazia da Realidade, cita-se julgado do TRT da 22ª Região:

RELAÇÃO DE EMPREGO – RECONHECIMENTO. Sendo o contrato de trabalho um contrato-realidade e configurando-se independentemente da vontade das partes, de nada importa que prestador e tomador dos serviços pretendam celebrar contrato de natureza diversa se preenchidos os requisitos para caracterização da relação de emprego. Vigorando no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, os contratos de natureza civil não impõem a sua observância por si sós, sem amparo em outras provas. Portanto, demonstrada a prestação de serviços e os elementos pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação, impende reconhecer a relação de emprego. (TRT 22ª Região – Processo nº RO 00252-2004-003-22-00-0 - Rel. Desembargador Arnaldo Boson Paes – Publ. DJT 5/5/2005 p. 04).

Outro exemplo prático da aplicação do princípio em tela consiste em anotações inverídicas nas CTPS por parte das empresas frente ao que realmente ocorre no mundo dos fatos.

Vejamos a decisão do TRT da 22ª Região:

REGISTRO EM CTPS DE REMUNERAÇÃO INFERIOR AO PERCEBIDO PELO OBREIRO – PROVA – PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Havendo discordância entre o que ocorreu na prática (remuneração paga) e o que emerge dos documentos do contrato de trabalho (salário registrado na CTPS), dá-se preferência àquele, por força do princípio da primazia da realidade, que põe os fatos acima da mera forma. Inteligência dos arts. 442, 456 e 447 da CLT. (TRT 22ª Região – Processo nº RORO-2641/01 – Ac. [1128/02](#) – Red. Juiz Francisco Meton Marques de Lima – Publ. D.J.E. 08/08/2002 p.09)

Assim, em análise ao julgado acima, verifica-se que pelo princípio da Primazia da Realidade, havendo prova da remuneração efetivamente paga, esta deve prevalecer em face do que emerge dos documentos do contrato de trabalho.

2.5 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

¹¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 324.

O Princípio da Razoabilidade, que Plá Rodriguez considera especificamente trabalhista, enquanto a grande maioria dos autores compreende como um critério aplicado no Direito (e mesmo fora dele) consiste na orientação de que nas relações de trabalho, as partes, os administradores e juízes devem conduzir-se de uma maneira razoável na solução de problemas ou conflitos delas decorrentes.

Alice Monteiro de Barros, não obstante compartilhar da tese de não ser esse princípio peculiar ao Direito do Trabalho, mas comum a outros ramos do Direito, afirma que a importância desse princípio se dá na medida em que impõe limites a situações “em que a lei não consegue prevê-los de forma muito rígida, dadas as inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto de apreciação.”¹¹⁷

Na mesma linha da autora, Pedro Vidal Neto leciona que toda conduta humana deve ser razoável e argumenta que, dessa forma, tal princípio, assim como a boa-fé (que diz respeito a toda e qualquer contratação – e não apenas aos contratos de trabalho) não pode ser considerado como específico deste ramo do conhecimento humano.¹¹⁸

Marques de Lima entende ser o princípio da razoabilidade “um princípio inteligente que separa o homem da máquina, levando-o a compreender os fatos muito além do que aos olhos aparecem”. Para o autor, portanto, “se o juiz é um tanto de ciência e outro tanto de consciência, esse princípio emana do exercício da consciência”.¹¹⁹

Assim, segundo esse princípio, parte-se do pressuposto de que o homem aja razoavelmente, de acordo com o bom senso, e não de maneira arbitrária.

Nos anos de 1987 e 1988 o Tribunal Superior do Trabalho, em acórdãos da lavra do Ministro Marco Aurélio, já proclamava que “rege o Direito do trabalho, da mesma forma que a própria vida gregária, o princípio da razoabilidade”¹²⁰ e que “vigora no Direito do trabalho, com tríplice missão informadora, interpretativa e normativa, o princípio da razoabilidade”.¹²¹

A jurisprudência tem-se valido do critério da razoabilidade para dirimir as questões em situações várias, como a identificação das relações de emprego, equiparação salarial, motivação para rescisão do contrato de trabalho, salário utilidade, etc.

No TRT da 18ª Região, utilizou-se desse princípio, para decidir questões de integração de tempo à jornada de trabalho e devidas horas *in itinere*, como segue:

¹¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 189.

¹¹⁸ VIDAL Neto, Pedro. Estudo sobre a Interpretação e a Aplicação do Direito do Trabalho. **Tese para Concurso à Livre Docência de Direito do Trabalho**. São Paulo: FADUSP, 1985. p. 79-80.

¹¹⁹ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994. p. 141.

¹²⁰ Diário da Justiça da União, 18-12-1987, p. 29271.

¹²¹ Diário da Justiça da União, 25-11-1988, p. 31163.

INTERVALO INTRAJORNADA. INCLUSÃO DO TEMPO GASTO NO DESLOCAMENTO ATÉ O REFEITÓRIO E RETIRADA/COLOCAÇÃO DO AVENTAL. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. O tempo gasto no deslocamento até o refeitório, localizado no interior da Reclamada, e retirada e colocação de avental, na saída e retorno ao serviço, é consectário normal do intervalo intrajornada e não o descaracteriza, vez que as condições da Reclamada viabilizam alimentação de melhor qualidade, evitando o transporte de refeição, normalmente preparada bem antes do consumo, e deslocamentos desnecessários, que resultam, ao final, em tempo maior de descanso. (TRT 18ª Região - Processo RO-00153-2008-191-18-00-4 – Rel. Juíza Marilda Jungaman Gonçalves Daher – Publ. DJ Eletrônico Ano II, Nº 126, de 15.7.2008, pág. 9.).

PERCURSO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR. HORAS IN INTINERE DEVIDAS. Não havendo transporte público regular servindo o percurso residência/trabalho e, sendo o local da prestação dos serviços passível de ser acessado somente por meio de transporte exclusivo fornecido pela própria empresa, são devidas as horas in itinere. Para mensuração do tempo gasto nos trajetos (ida e volta), ante o princípio da razoabilidade, extrai-se a média dos horários apontados pela prova oral que apresente maior credibilidade. (TRT 18ª - Processo RO-00030-2008-171-18-00-9 – Rel. Juíza Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque – Publ. DJ Eletrônico Ano II, Nº 126, de 15.7.2008, pág. 9.).

Observou-se ainda aplicação desse princípio nas ações de dano moral, a fim de nortear a reparação do prejuízo, conforme decisão do TRT, também da 18ª Região:

A reparação do prejuízo moral deve ser norteadada tanto pela gravidade do dano, como pela condição do lesado e pela capacidade econômica do lesante, este como sujeito da sanção, bem como a sua participação na realização do infortúnio, adotando-se critérios justos e condizentes com o princípio da razoabilidade. Recurso a que se dá provimento, para diminuir o valor da condenação. (TRT 18ª Região - Processo RO-00904-2005-221-18-00-7 – Rel. Juíza Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque – Publ. DJ Eletrônico Ano II, Nº 45, de 12.3.2008, pág. 5.).

2.6 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

O princípio da boa-fé, embora arrolado por Plá Rodriguez, também não é acolhido pela maior parte da doutrina como peculiar do Direito do Trabalho. Tais doutrinadores entendem ser esse princípio aplicável a todos os ramos do Direito.

Alice Monteiro de Barros destaca que o fundamento da boa-fé consiste em opor valores éticos com o fim de se evitarem os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico.

Para a autora, dessa maneira, o princípio da boa-fé exerce uma função flexibilizadora dos institutos jurídicos, entre os quais se encontra o contrato de trabalho. Entende ainda que o princípio deve estar presente em todas as fases desse instituto:

Desde a fase das negociações pré-contratuais, a boa-fé deverá presidir o comportamento das partes. Mesmo antes de o contrato ter sido concluído, as partes devem agir com retidão, conforme os valores éticos e sociais juridicamente protegidos e implícitos nas relações trabalhistas. [...] Uma vez celebrado o contrato de trabalho, a boa-fé adquire uma relevância singular, considerando que o empregado é sempre uma pessoa física. [...] O caráter contínuo do contrato de trabalho explica a existência dos poderes diretivo e disciplinar do empregador, dos quais decorre o dever de obediência, de fidelidade e de diligência do empregado. [...] O princípio da boa-fé poderá subsistir mesmo após o término dos contratos, pela inserção da cláusula de não-concorrência [...].¹²²

De acordo com Américo Plá Rodriguez¹²³, o contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também, pessoal. Assim, cria uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo.

Dessa forma, segundo o autor, a fim de que essas obrigações sejam cumpridas e a manutenção dessas relações seja adequada, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa-fé. Por isso, se diz que a justificação e a aplicação deste princípio tem um significado, uma duração e uma necessidade muito superiores às que podem ter em contratos que se esgotam em um intercâmbio único de prestações ou em uma simples correspondência de prestações materiais.

Plá Rodriguez divide o princípio da boa-fé entre boa-fé-crença e boa-fé-lealdade. Vejamos:

A primeira é a posição de quem ignora determinados fatos e pensa, portanto, que sua conduta é perfeitamente legítima e não causa prejuízos a ninguém [...]. A boa-fé-lealdade se refere à conduta da pessoa que considera cumprir realmente o seu dever. [...] ...contém implicitamente a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos. Mais ainda: implica a convicção de que as transações são cumpridas normalmente, sem trapaças, sem abusos ou desvirtuamentos.¹²⁴

A boa-fé crença seria a boa-fé subjetiva, fundamentada na própria consciência do indivíduo, que teria sua íntima e particular convicção, certa ou errada, acerca do Direito.

¹²² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 187-188.

¹²³ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio, São Paulo: LTr, 1978. p.272.

¹²⁴ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p.425.

A boa-fé-lealdade nada mais é do que boa-fé objetiva apresentada por Miguel Reale¹²⁵ como “uma exigência de lealdade, modelo objetivo de conduta, arquétipo social pelo qual impõe o poder-dever que cada pessoa ajuste a própria conduta a esse arquétipo, obrando como obraria uma pessoa honesta, proba e leal. [...] Desse ponto de vista, podemos afirmar que a boa-fé objetiva se qualifica como normativa de comportamento leal”.

Convém esclarecer, ainda, que a boa-fé que deveria vigorar como Princípio do Direito do Trabalho é a boa-fé-lealdade ou boa-fé-objetiva, ou seja, que se refere a um comportamento e não a uma simples convicção.

A boa-fé objetiva ou boa-fé-lealdade retrata a idéia geral de justiça existente em meio à sociedade, evidenciando as condutas sociais mais adequadas diante das situações cotidianas. São três as funções imputadas à boa-fé objetiva: a de cânone hermenêutico-integrativo contratual, a de norma criadora de deveres jurídicos entre as partes contratantes e a de norma limitadora do exercício de Direitos subjetivos. Todas essas funções evidenciam “a potencialidade da boa-fé objetiva para atuar não como um vago cânone de ordem ética, um standard de cunho moral impreciso e incerto, mas como verdadeiro elemento de identificação da função econômico-social efetivamente perseguida pelo contrato”.¹²⁶

Sobre a boa-fé objetiva entende António Menezes Cordeiro que "O conteúdo dos deveres anexos impostos pela boa-fé objetiva está indissociavelmente vinculado e limitado pela função socioeconômica do negócio celebrado." Sendo assim, o ordenamento visa, com o princípio da boa-fé objetiva, a assegurar que as partes colaborarão de forma mútua para a consecução dos fins comuns perseguidos com o contrato, "não se exigindo que o contratante colabore com o interesse privado e individual da contraparte, no mais das vezes antagônico ao seu próprio".¹²⁷

Dessa forma, haja vista incidir em todo e qualquer ato ou negócio jurídico, a cláusula geral de boa-fé traz a estes últimos e às normas de direito positivo que os regem, alguns deveres adicionais de comportamento a fim de que os objetivos econômicos e sociais subjacentes ao objeto a ser pactuado pelas partes sejam observados, o que limita, por óbvio, a autonomia privada em nome daqueles fins maiores.

Pela jurisprudência colhida do TRT da 5ª Região nota-se a aplicação da boa-fé objetiva como segue:

¹²⁵ REALE, Miguel. **A Boa-Fé no Código Civil**. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br>>. Acesso em: 15 out. 2009.

¹²⁶ MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado: sistema e tópica no processo obrigacional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p. 418.

¹²⁷ CORDEIRO, António Manuel da Rocha e Menezes. **Da Boa Fé no Direito Civil**. 2ª Reimpressão. Coimbra: Almedina, 2001. p. 649.

CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. VINCULAÇÃO DO EMPREGADOR A DECISÃO QUE ACATA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR EXERCÍCIO DE CARGO COMISSONADO EM AUTARQUIA ESTADUAL. Se o empregador, por ato inequívoco, ainda que de forma tácita, acata pleito de suspensão do contrato de trabalho em virtude de exercício de cargo comissionado no âmbito de autarquia estadual, não pode, posteriormente, reconsiderar a sua decisão e, com isso despedir o empregado por abandono de emprego. Trata-se, o seu gesto, de violação do princípio da boa-fé objetiva que deve reger as relações contratuais. (TRT 5ª Região - Processo nº RO 00001-2006-015-05-00-0 – Ac. 2ª Turma [33951/06](#) – Rel. Desembargador Cláudio Brandão – Publ. D.O. TRT-05 30/01/2007).

BOA-FÉ OBJETIVA. VIOLAÇÃO À CLÁUSULA QUE ASSEGURAVA A NÃO EDIÇÃO DE PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA NO FUTURO. A cláusula geral de boa-fé objetiva, prevista no art. 113, do Código Civil, representa regra de valoração da conduta das partes como honesta, correta e leal e induz expectativa legítima nos contratantes, especialmente hipossuficientes. A afirmação do empregador no sentido de que, no futuro, não editará plano de demissão voluntária com condições mais vantajosas induz expectativa legítima nos empregados nesse sentido e, por isso, a ele aderiram. Se, quatro meses após, essa expectativa se rompe com novo plano, mais vantajoso, a atitude do empregador representa violação a esse dever geral de conduta e torna o empregado credor das diferenças decorrentes do novo regramento. (TRT 5ª Região - Processo nº RO 00664-2006-036-05-00-5 – Ac. 2ª Turma 9731/07 –Rel. Desembargador Cláudio Brandão – Publ. D.O. TRT-05 08/06/2007).

No caso de tais julgados, verifica-se a aplicação do princípio da boa-fé objetiva para fundamentar condutas praticadas por empregados. Essas condutas, como se observa, violam preceitos citados tais como honestidade e lealdade, os quais devem sempre reger os contratos de trabalho.

Encontra-se, igualmente, na jurisprudência do TRT da 3ª Região, aplicação da boa-fé objetiva com relação ao empregado:

ACIDENTE DO TRABALHO "CULPA EMPRESÁRIA ASSOCIADA À CONDUTA OBREIRA DISCREPANTE DA BOA-FÉ OBJETIVA" PONDERAÇÃO PARA FINS DE FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A par do princípio da proteção que norteia o Direito do Trabalho, imperam os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da boa-fé, que exigem do julgador extremo bom senso na apreciação das demandas que chegam a esta Especializada. Não se pode considerar o laborista como um ser absolutamente "blindado", alheio de qualquer responsabilidade pelos comportamentos inseguros adotados no ambiente de trabalho. É dizer, ressalvadas as peculiaridades de cada caso concreto, presume-se o obreiro uma pessoa capaz e diligente - o conhecido "homem médio" - que colabora com o empregador para manter sua própria incolumidade física, até porque não se pode exigir da empresa total onisciência/onipotência com relação à segurança de seus empregados. Assim, deve-se ponderar, para fins de fixação da indenização por danos morais, o evidente descuido do trabalhador com sua própria integridade física, a par da culpa empresária já reconhecida nestes autos. (TRT 3ª Região – Processo nº RO 00822-2007-038-03-00-1 - Ac. Turma Recursal [34/269](#) – Rel. Desembargador Heriberto de Castro– Publ. DJMG 19/11/2008 p. 27).

Percebe-se por essa última ementa que além da boa-fé objetiva houve aplicação dos princípios da proteção, da proporcionalidade e da razoabilidade. A boa-fé objetiva nesse caso foi analisada com relação à conduta do empregado – que, não obstante estar sob o manto do princípio protetor, não está isento de responsabilidades pelos comportamentos inadequados e inseguros adotados no trabalho. Deve o obreiro, dessa forma, agir sempre de forma a colaborar, de maneira mútua, com o empregador.

2.7 PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Discriminar significa discernir, diferenciar, distinguir. E pelo princípio da isonomia, proíbe-se qualquer espécie de discriminação contra a pessoa, seja, por sexo, idade, estado civil, credo, origem social, etc.¹²⁸

O princípio da não-discriminação, no entender de Plá Rodriguez depois de sua admissão ser justificada em detrimento do princípio da igualdade, “[...] leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima.”¹²⁹

Internacionalmente, a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 estatui que “ninguém será mantido em escravidão nem em servidão; a escravatura e o tráfico de escravos serão proibidos em todas suas formas.”¹³⁰

A Convenção nº 29 da OIT, de 1930, prevê a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas.¹³¹

Já a Convenção nº 105 da OIT, de 1957, proíbe toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como medida de coerção ou de educação política.¹³²

Esse princípio encontra-se expresso em nossa Carta Maior, pelos incisos XXX, XXXI e XXXII do art. 7º:

Art. 7º. São Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]

¹²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Crítérios de Não-Discriminação no Trabalho**. Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos. São Paulo: Ltr, 1996. p. 65-77.

¹²⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 445.

¹³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 477.

¹³¹ Ibidem, loc. cit.

¹³² Ibidem, loc. cit..

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante à salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

A CLT também pretende proteger os trabalhadores, fixando critérios contra a discriminação, como se percebe nos arts. 5º e 461, ora citados:

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

[...]

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade..

Esses dispositivos têm por escopo, invariavelmente, a própria proteção do trabalhador, em muitos sentidos, como, melhoria das condições de emprego, proibição de salários diferenciados àqueles que executam mesmas funções, sendo proibida também a utilização de critérios distintivos como sexo, idade, cor ou estado civil, havendo sempre o repúdio a tratamentos diferenciados dos trabalhadores, e a preocupação de promover a isonomia entre eles.

A propósito, cita-se julgado do TST em que a reintegração do trabalhador demitido se deu pela decretação da nulidade da dispensa fundada em critério discriminatório racial:

DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO EMPREGO - REINTEGRAÇÃO. Embora o TRT tenha sustentado que não houve discriminação racial na despedida do autor, as premissas fáticas identificadas no acórdão recorrido revelam que ela existiu. Diante dessa circunstância e levando-se em conta os aspectos sociais que envolvem o tema, deve ser invocada a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos praticados pelo seu empregado ou preposto no exercício do trabalho que lhe competia, mesmo que, tal como consignado pelo colegiado de origem, à época da dispensa aquele desconhecesse os atos perpetrados por este. Esclareça-se que o empregador, ao recorrer aos serviços do preposto, está delegando poderes a ele inerentes, não podendo, portanto, eximir-se de responsabilidade. Também, como fundamento, deve ser registrado que o ordenamento jurídico pátrio, desde as constituições anteriores, repudia o tratamento discriminatório, seja pelos motivos, dentre outros, de raça, cor e religião. Destarte, os princípios constitucionais, associados aos preceitos legais e às disposições internacionais que regulam a matéria, autorizam o entendimento de que a despedida, quando flagrantemente discriminatória, deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração no emprego. Inteligência dos arts. 3º, inciso IV, 4º, inciso VIII, 5º, caput e incisos XLI e XLII, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, 8º e 9º da CLT e 1.521, inciso III, do Código Civil e das Convenções nºs 111/58 e 117/62 da OIT. Recurso conhecido e provido. (Ac. TST 1ª T - RR 381531/97, Rel. Min. Ronaldo Leal, DJ – 15/02/2002)

No que tange à discriminação racial, ora em foco, verifica-se que ainda não há em nosso país legislação infraconstitucional específica que imponha proibições legais no que tange a essas práticas atentatórias à igualdade nas relações de trabalho. Isso acaba por dificultar a identificação das situações em que ocorre, efetivamente, esse tipo de discriminação nas organizações laborais. Deve-se assim, diante do caso concreto, como no exemplo do julgado já citado, analisar as premissas fáticas da situação a fim de se reconhecer se houve discriminação, disfarçada ou não.

3 PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Para Delgado, “os princípios do Direito Coletivo do Trabalho constroem-se em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam.”¹³³

Contudo, conforme afirma Sérgio Pinto Martins, “não deixa o Direito Coletivo do Trabalho de ser instrumento para a melhoria das condições de trabalho do empregado, como ocorre com os demais ramos da matéria em estudo.”¹³⁴

A razão de ser das relações coletivas está na necessidade que os trabalhadores se unam a fim de que possam defender, de maneira conjunta, as suas reivindicações perante o poder econômico.

Percebe-se que a maior parte dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho encontra respaldo nos dispositivos presentes na Constituição Federal de 1988.

Para a presente pesquisa, optou-se pela classificação dos Princípios do Direito Coletivo do Trabalho de Maurício Godinho Delgado, o qual defende que estes podem ser classificados em três grupos:

- a) princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro;
- b) princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas;
- c) princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais.¹³⁵

Partimos, nesse momento, para análise de cada um desses grupos e dos princípios que os compõem.

¹³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1302.

¹³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 690.

¹³⁵ DELGADO, op. cit., 2008. p. 1303-1304.

3.1 PRINCÍPIOS ASSECURATÓRIOS DA EXISTÊNCIA DO SER COLETIVO OBREIRO

Os princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro viabilizam o florescimento de tais organizações coletivas, buscando o seu fortalecimento, de maneira a permitir que possam exprimir uma real vontade coletiva desse segmento social.

O presente grupo de princípios engloba, portanto, diretrizes que têm na liberdade e autonomia associativas sua proposição essencial. Abrange, principalmente, os princípios da *liberdade associativa e sindical* e da *autonomia sindical*.¹³⁶

3.1.1 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical

Tal princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação e liberdade sindical.

No entender de Delgado, o princípio da liberdade de associação é mais amplo que o da liberdade sindical e “assegura consequencia jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação.”¹³⁷

O princípio associativo consiste em uma garantia constitucional prevista no art. 5º, inciso XX, o qual versa que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”. A criação ou vinculação a entidade associativa, dessa maneira, é livre, assim como também sua desfiliação.

Delgado, em relação a essa garantia alega que “tal liberdade, é claro, envolve outras garantias da ordem jurídica: livre-estruturação interna, livre atuação externa, auto-sustentação, Direito à auto-extinção (ou garantia de extinção por causas ou agentes externos somente após regular processo judicial).”¹³⁸

Já o princípio da liberdade sindical, de acordo com Alice Monteiro de Barros ao citar Spyropoulos, consiste no alicerce “sobre o qual se constrói o edifício das relações coletivas de

¹³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1305.

¹³⁷ DELGADO, op. cit., 2008. p. 1305.

¹³⁸ DELGADO, op. cit., 2008. p. 1306.

trabalho com características próprias”; ela se “sobrepõe ao indivíduo isolado e implica restrições à liberdade individual, quando submete esse homem isolado à deliberação do homem-massa que é a assembléia”.¹³⁹

O professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho ensina que liberdade sindical:

consiste no Direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.¹⁴⁰

O princípio da liberdade sindical, também está assegurado pela Carta Magna no inciso V do art. 8º, que versa que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”.

Acerca desse tema, colhe-se julgado do TRT da 12ª Região:

LIBERDADE SINDICAL. GARANTIA CONSTITUCIONAL. A Constituição da República, em seus artigos 5º, XX, e 8º, V, assegura o Direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva, portanto, a cláusula constante de convenção coletiva que obrigue a filiação do trabalhador ao sindicato da categoria profissional para que ele possa receber o prêmio de incentivo mensal nele previsto. (Processo nº RO 00689-2007-023-12-00-5 – TRT 12ª Região - 2ª Turma - Relator: Juíza LICÉLIA RIBEIRO – Publ. no TRTSC/DOE em 29-09-2008).

Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua auto-extinção além da prerrogativa de vinculação ou não do obreiro, assim como a livre desfiliação de seus quadros.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, em lição sobre a liberdade de filiação sindical:

Ninguém pode ser obrigado a ingressar ou a não ingressar num sindicato. Eis, de modo simples, o enunciado do princípio da liberdade de filiação sindical. Sua formulação envolve uma diretriz genérica de amplitude tal que possa valer como regra fundamental de liberdade individual dos trabalhadores, sem qualquer tipo de especificação [...]. A liberdade de filiação sindical envolve, igualmente, o Direito do trabalhador de não ingressar em um sindicato, ou seja, a liberdade de não se filiar, garantida por nossas leis.¹⁴¹

Na acepção de José Francisco Siqueira Neto:

O resultado prático da norma constitucional sobre a organização sindical brasileira foi o aparecimento de vários sindicatos, na maioria decorrentes de mero

¹³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 1219.

¹⁴⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical - Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. São Paulo: LTr, 2000. p. 57.

¹⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 1991. p. 124-126.

desmembramento de base territorial, além de inúmeros litígios judiciais referentes a disputas de titularidade de representação.¹⁴²

Há, contudo, uma restrição ao princípio da liberdade sindical expressa no inciso II do artigo 8º da Carta Maior. De acordo com tal dispositivo, não há possibilidade de criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, a qual não poderá ser inferior à área de um município.

O sindicato único, na opinião de Arnaldo Sussekind¹⁴³, formaliza um fortalecimento das respectivas associações.

De acordo com o STF como se vê no julgado abaixo, não ofende o princípio da unicidade sindical a criação de sindicato, por desmembramento da base territorial do sindicato preexistente, desde que atendida a exigência quanto à base territorial mínima:

I. Sindicato: unicidade e desmembramento. 1. O princípio da unicidade sindical (CF, art. 8º, II, da Constituição) não garante por si só ao sindicato a intangibilidade de sua base territorial: ao contrário, a jurisprudência do STF está consolidada no sentido da legitimidade constitucional do desmembramento territorial de um sindicato para constituir outro, por deliberação dos partícipes da fundação deste, desde que o território de ambos não se reduza a área inferior à de um município (v.g., MS 21.080, Rezek, DJ 1º.10.93; RE 191.231, Pertence, DJ 06.08.99; RE 153.534; Velloso, DJ 11.06.99; AgRgRE 207.910, Maurício, DJ 4.12.98; RE 207.780, Galvão, DJ 17.10.97; RE 180222, Galvão, DJ 29.08.00). 2. No caso, o Tribunal a quo assentou que não houve superposição sindical total, mas apenas um desmembramento que originou novas organizações sindicais regionais cuja área de atuação é menor do que a do agravante, o que não ofende a garantia constitucional da unicidade. II. Recurso extraordinário: descabimento: ausência de prequestionamento do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal: incidência das Súmulas 282 e 356. (STF, RE 154250 SP, 1ª Turma - Relator: Ministro Sepúlveda Pertence – Publ. no DJ de 08/06/2007 p. 35).

Outro entendimento da Suprema Corte com relação à liberdade sindical é o de que coexistindo mais de um sindicato na mesma base territorial, o que é vedado pela unidade sindical, deve se resolver tal sobreposição com base no princípio da anterioridade – cabe assim, a representação da classe trabalhadora à organização que primeiro efetuou o registro sindical.

Segue acórdão sobre o tema:

Direito sindical. Entidades sindicais constituídas numa mesma base territorial. Conflito acertadamente resolvido pelo acórdão com base no princípio da anterioridade. Precedentes do STF. (STF, RE 209.993 - SP, Rel. Min. Ilmar Galvão, Publ. no em DJ 22/10/99).

¹⁴² SIQUEIRA NETO, Francisco. Liberdade sindical e negociação coletiva no contexto brasileiro. In: FERNANDES, Reynaldo (organizador). **O Trabalho no Brasil no Limiar do Século XXI**. ABET. São Paulo: LTr, 1995. p. 282-283.

¹⁴³ SUSSEKIND, Arnaldo e outros. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. vol. 2. São Paulo: Ltr, 2003. p. 1128.

Outra restrição ao princípio da liberdade sindical que pode ser observada é a que autoriza a instituição de contribuição compulsória por parte dos sindicatos, independente da condição de os trabalhadores serem associados ou não, conforme dispõem o art. 8º, IV, *in fine*, e o art. 149, que sustentam a manutenção da contribuição sindical prevista na CLT, em seus artigos 578 a 610. Sendo assim, se a liberdade de não-associação fosse completa, não haveria a possibilidade de contribuição compulsória.

O posicionamento da jurisprudência, no entanto, tanto no Tribunal Superior do Trabalho como nos Tribunais Regionais, vem sendo no sentido de não permitir a cobrança da contribuição assistencial aos empregados que não sejam sindicalizados, em respeito ao princípio da liberdade sindical.

Seguem, neste momento, dois acórdãos, um do TST e outro do TRT da 2ª Região:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. A decisão do Tribunal Regional, que reconheceu a inconstitucionalidade da cobrança de contribuição sindical dos empregados não associados, por entender que tal cobrança afronta o Direito à livre associação e sindicalização, está em harmonia com a iterativa e notória jurisprudência desta Corte, consubstanciada no Precedente Normativo nº 119 e na Orientação Jurisprudencial nº 17, ambos da Seção de Dissídios Coletivos. Precedentes da SBDI-1 do TST. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT, c/c a Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST, AIRR - 3803/2004-202-02-40, 7ª T, Rel. Ministro PEDRO PAULO MANUS, publ. DJ - 06/06/2008). No mesmo sentido: TST-E-ED-RR-737.338/2001-6, Min. João Batista Brito Pereira, DJ 19/10/2007; TST-E-RR-69.680/2002-900-01-00.4, Min. Lelio Bentes Corrêa, DJ 21/09/2007; TST-E-RR-14/2006-741-04-00.8, Min. Vantuil Abdala, DJ 24/08/2007; TST-E-RR-7.060/2002-902-02-00.9, Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ 11/10/2007.

NORMA COLETIVA (AÇÃO DE CUMPRIMENTO) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – Contribuição Assistencial não é receita sindical que possa ser auferida com expressa oposição dos trabalhadores não sindicalizados, sob pena de afronta aos constitucionais princípios da liberdade associativa e de sindicalização (arts. 5º, XX, e 8º, V). Assim ainda o Precedente nº 119 da SDC do Colendo TST. (TRT 2ª R. – RO 20010117916 – (20020131407) – 4ª T. – Rel. Juiz Ricardo Verta Ludovice – DOESP 15.03.2002)

Esse posicionamento jurisprudencial vem sendo adotado principalmente tendo em vista que a grande maioria dos sindicatos profissionais, notadamente os de menor porte, transacionava Direitos dos seus associados em favor da contribuição sindical que a empresa ou o sindicato patronal lhes garantiria em troca.

3.1.2 Princípio da Autonomia Sindical

A Constituição Federal, quando veda, no inciso I do art. 8º, a interferência e a intervenção do Poder Público na criação sindical, bem como em sua gestão, desatrelando totalmente das entidades sindicais a tutela do Ministério do Trabalho ou de qualquer outro órgão, como acontecia no passado, assegura aos sindicatos autonomia.

Nas palavras de Delgado¹⁴⁴, pela autonomia sindical garante-se que as entidades sindicais sejam geridas livremente sem interferências de empresas particulares ou do Estado.

Trata esse princípio, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

Nesse sentido, entende o STF:

O ato de fiscalização estatal se restringe à observância da norma constitucional no que diz respeito à vedação da sobreposição, na mesma base territorial, de organização sindical do mesmo grau. Interferência estatal na liberdade de organização sindical. Inexistência. O Poder Público, tendo em vista o preceito constitucional proibitivo, exerce mera fiscalização. (STF - [RE 157.940](#) - Rel. Min. Maurício Corrêa - Publ. no DJ em 27/03/98).

O TRT da 2ª Região, em decisão proferida em 2007, destaca a impossibilidade de intervenção do Poder Público, em qualquer de suas esferas, inclusive a judiciária, na liberdade de organização sindical:

AÇÃO CAUTELAR. AUTONOMIA SINDICAL. RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E FEDERAÇÃO. LIMITES DE INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO. O inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, com as restrições ainda impostas pelos incisos II (alcance da base territorial e manutenção do princípio da unicidade) e IV (conservação do sistema confederativo), consagrou a liberdade sindical como primado. Assim, é vedado ao Poder Público, em quaisquer de suas esferas, interferir meritoriamente nas decisões emanadas de tais entidades, salvo se consistirem em atos discriminatórios ou de afronta a outros princípios constitucionais, de flagrante legalidade ou de ofensa às normas estatutárias das próprias organizações sindicais, circunstâncias que legitimam a atuação do Poder Judiciário. Não tendo a requerente obtido êxito em comprovar que o ato praticado pela requerida tenha se enquadrado nas hipóteses de exceção acima apontadas, impossível se mostra a interferência judicial postulada na ação cautelar, que é julgada improcedente. (TRT 2ª Região – 10ª Turma - Processo nº 00130200700002006 - MC - Ac. 20070894137 - Rel. Juíza Rilma Aparecida Hemeterio – Publ. no DOE 30/10/2007).

No mesmo entendimento, o Eduardo Antonio Temponi Lebre nos ensina:

¹⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1311.

Não pode o Estado, sob o pretexto de fiscalização dos sindicatos, intervir e interferir em sua administração, seria uma forma indireta de intervenção estatal, vedada pela Constituição.

[...]

Assim, é tempo do Estado deixar que a autonomia coletiva privada ganhe espaço, principalmente no cenário das relações coletivas de trabalho, como medida saudável de democracia e sociedade pluralista. Nunca descartando que sua intervenção é muito importante, somente quando justificada. Não mais ficando à mercê de interesses subjetivos, como segurança nacional e outros, mas, sim, submetendo-se aos interesses objetivos devidamente consagrados pelos princípios de ordem constitucional.¹⁴⁵

Assim, entende-se por esse princípio o Direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferência nem dos poderes públicos nem uns em relação aos outros, de maneira a manter o processo de se organizarem livre, bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos a que pertençam.

3.2 PRINCÍPIOS REGENTES DAS RELAÇÕES ENTRE OS SERES COLETIVOS TRABALHISTAS

Esse segundo grupo de princípios do Direito Coletivo do Trabalho busca conformar, direta ou indiretamente os parâmetros da negociação coletiva. Reporta-se, assim, às próprias relações entre os sujeitos coletivos e aos processos consubstanciadores dessas relações.

Segundo Delgado, engloba esse segundo grupo, os princípios da *interveniência sindical na normatização coletiva*, da *equivalência dos contratantes coletivos* e, finalmente, da *lealdade e transparência nas negociações coletivas*.¹⁴⁶

Passemos, então, à análise de cada um desses princípios.

3.2.1 Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva

¹⁴⁵ LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 86.

¹⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1314.

De acordo com esse princípio para que o processo negocial coletivo tenha validade, é necessário que se submeta à intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro – o sindicato, no caso.¹⁴⁷

O objetivo maior desse princípio consiste em evitar que ocorra a negociação informal entre o empregador e os grupos coletivos de obreiros, de modo a assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos.

Tal princípio encontra respaldo no art. 8º, inciso III e VI da Constituição Federal. Vejamos:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos Direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

É nesse sentido que entendeu o TRT da 14ª Região, considerando inválido pacto celebrado diretamente com o empregado, sem a interveniência do sindicato:

ACORDO – COMPENSAÇÃO DE JORNADA – AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA – INVALIDADE – Para a compensação de horas de trabalho, na forma prevista no art. 59, § 2º da CLT, é imprescindível a prova da existência de acordo ou convenção coletiva firmado pelas partes envolvidas. O pacto celebrado diretamente com o empregado, sem a interveniência do sindicato é inválido, devendo ser paga como extra a jornada que ultrapassar o limite diário. (TRT 14ª R. – RO 675/00 – (135/01) – Rel. Juiz Vulmar de Araújo Coêlho Junior – DJERO 27.03.2001).

João de Lima Teixeira Filho¹⁴⁸ afirma que a autonomia privada é a capacidade que o Estado reconhece nos atores sociais – sindicatos, federações, confederações e empresas – de auto-regular interesses gerais e abstratos de grupos determinados, que representam, e de fazer com que a condição de trabalho ou de emprego acordada coletivamente, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, possua eficácia plena para cada integrante do grupo, *a par* ou *apesar* do regramento estatal – contanto que não afronte norma típica de *ordem pública*.

Sobre a autonomia privada coletiva, seguem dois julgados, um do TRT da 23ª Região e um do TST:

SUPRESSÃO DE HORAS IN ITINERE POR ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CONCESSÕES RECÍPROCAS QUE, NO SEU CONJUNTO, RESULTAM VANTAGENS AOS TRABALHADORES. VALIDADE. PRESTÍGIO À AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA. O sistema constitucional em vigor prestigia a autonomia privada coletiva do ente sindical profissional para,

¹⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1314.

¹⁴⁸ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Princípios da negociação coletiva. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho**: homenagem a Valentin Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 105-127.

em nome dos integrantes de sua categoria, celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho que, no seu conjunto, prevê melhoria de salários e/ou de condições de trabalho. Também, reconhece tais institutos como fontes autônomas de Direito, à luz do que dispõe o inciso XXVI do art. 7º da CRFB/88. Nessa perspectiva, é válida abdicação do Direito a horas in itinere por convenção ou acordo coletivo de trabalho que, mediante concessões recíprocas, exprima vantagens aos trabalhadores. No caso em julgamento, os trabalhadores representados pelo ente sindical profissional da categoria do Reclamante foram beneficiados pelo acordo coletivo encartado aos autos do processo, por isso, em respeito ao princípio do conglobamento, é válida a cláusula que abre mão das horas in itinere (TRT 23ª região. Processo 00843.2006.091.23.00-6. Relator Edson Bueno. Data da publicação: 16/09/2008)

NORMAS PREVISTAS EM INSTRUMENTO NORMATIVO – LIBERDADE DE NEGOCIAÇÃO – PREVALÊNCIA – TRABALHADORES AVULSOS. O reconhecimento da autoridade dos Sindicatos para negociar e firmar acordos e convenções coletivas de trabalho não pode ser questionado. Trata-se de negociação em que as partes ajustam condições de forma global. Não se pode alterar uma cláusula sem que implique mexer em toda a estrutura do ajuste. Não pode o Judiciário, nessas circunstâncias, pinçar esta ou aquela condição, porque ninguém melhor que as partes sabe o que melhor atende aos seus interesses. Precisamente por isso a Constituição Federal consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988), dispondo que ao Sindicato cabe a defesa dos Direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988). É o respeito à autonomia coletiva assegurado aos Sindicatos.” (TST-ROAA-689.897/2000, Relator Ministro Rider Nogueira de Brito, DJU de 08-06-2001.)

Diante disso, pelo princípio ora exposto, no Direito brasileiro, os poderes de autonomia privada coletiva passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras, em que há ajustes de condições de forma global.

3.2.2 Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos

Esse princípio também é apresentado por Maurício Godinho Delgado, cujo pensamento passaremos a expor:

O princípio da equivalência dos contratantes coletivos postula pelo reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial).

Tal equivalência resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas.¹⁴⁹

Leciona o autor que, de fato, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, ou seja, são todos seres coletivos. Assim, existe, como visto, o empregador que, de forma isolada, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar

¹⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1315-1317.

em alguma associação sindical. Isso, claro, não o impede de atuar por meio de sua entidade representativa, porém, mesmo atuando de maneira isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo.

Ademais, Delgado acrescenta que a face coletiva institucionalizada dos trabalhadores surge através de seus entes associativos que, no caso do Brasil, são os sindicatos.

Já o segundo aspecto essencial para fundamentar esse princípio vem a ser a circunstância de contarem os dois seres contrapostos, com instrumentos eficazes de atuação e pressão, por meio da negociação. Esses instrumentos reduziram a disparidade que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário, possibilitando, assim, ao Direito Coletivo que se confira tratamento jurídico mais adequado às partes nele envolvidas, evitando-se, assim, que perdesse sentido no Direito Coletivo, a acentuada diretriz protecionista e intervecionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho.

Aplicação prática que observa o princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos encontra-se na seguinte decisão do TRT da 23ª Região:

HORAS IN ITINERE. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Não se pode deixar de admitir plena validade à negociação coletiva havida, já que observado o princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos e não demonstradas ofensa ao Princípio da Boa-fé ou qualquer mácula à norma coletiva, que visa a fins sociais mais amplos com o intuito de atender aos interesses das classes que a ajustam. Recurso ao qual se dá provimento. (TRT 23ª – Processo nº RO - 00061.2008.031.23.00-5 - 2ª Turma - Relator Desembargador Luiz Alcântara – Publ. DJ/MT em 27/06/08)

Segundo essa decisão, portanto, admitiu-se com base no princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos, por exemplo, a validade da negociação coletiva em questão relativa a horas *in itinere*, que trata do tempo despendido pelo empregado para chegar ao local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público.

3.2.3 Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva

Tal princípio tem o escopo de assegurar condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.

Há, para Delgado¹⁵⁰, duas faces no princípio: lealdade e transparência. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negociado coletivo.

O princípio da lealdade e transparência atinge igualmente as duas partes envolvidas na negociação coletiva. Dessa forma, pela lealdade e boa-fé, não seria válida uma greve enquanto vigente um diploma coletivo negociado (salvo mudança substantiva nas condições fáticas que possam fazer valer da exceção da cláusula *rebus sic stantibus*). Assim, faz-se necessário que as partes tragam de forma clara e transparente (e dêem o mais largo acesso às informações) as condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao editar a Recomendação no 163, consagrou a importância do princípio da transparência sugerindo que os Estados ratificadores adotassem medidas de proteção e promoção ao acesso à informação, *in verbis*: “se necessário, medidas adequadas às condições nacionais devem ser adotadas para que as partes tenham acesso às informações necessárias a uma expressiva negociação.”

No Brasil ainda não existe um texto legal que tutele especificamente o princípio em questão. Contudo, desnecessária se faz a edição de um diploma específico para que o princípio seja aplicado. Isso porque o ordenamento pátrio já possui suficientes mecanismos jurídicos suficientes para a invocação do referido princípio de forma sólida, tanto pela própria força normativa quanto pela aplicação do art. 422 do Código Civil que trata de preceitos de confiança recíproca na celebração de negócios jurídicos.

3.3 PRINCÍPIOS REGENTES DAS RELAÇÕES ENTRE NORMAS COLETIVAS NEGOCIADAS E NORMAS ESTATAIS

O terceiro e último grupo de princípios do Direito Coletivo dirige-se à relações e efeitos das normas coletivas negociadas perante a comunidade e universo jurídicos em que

¹⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1317-1318.

atuam.

São princípios que informam, portanto, os resultados normativos do processo negocial coletivo, fixando diretrizes quanto à sua validade e extensão. Em síntese, tratam das relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo – através da negociação coletiva – e as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho.¹⁵¹

Reúne este último rol, princípios como o da *criatividade jurídica da negociação coletiva* e o *princípio da adequação setorial negociada*.

3.3.1 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

Por esse princípio entende-se que os processos negociais coletivos possuem a força de criarem normas jurídicas, desde que esteja em consonância com a ordem estatal. Traz, o referido princípio, a idéia de que os processos negociais e seus instrumentos possuem real poder de criar norma jurídica em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.

Além disso, o princípio da criatividade jurídica coletiva orienta o estabelecimento de novas condições de trabalho através da negociação coletiva.

De acordo com Delgado:

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas [...].¹⁵²

Em recente julgado do TST sobre cálculo relativo a tempo de serviço, relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, encontra-se presente a aplicação desse princípio, conforme segue:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ANUÊNIO SOBRE ANUÊNIO. CÁLCULO. EFEITO CASCATA. IMPOSSIBILIDADE. Ainda que incontroversa a natureza salarial do adicional por tempo de serviço (art. 457, § 1º, da CLT e Súmula 203/TST), impõe-se respeitar a vontade expressa em instrumento de negociação coletiva, validamente celebrado, por meio do qual foi estabelecido o cálculo da mencionada gratificação apenas sobre o salário do cargo efetivo. Assim sendo, mostra-se inviável a postulação do cálculo do anuênio sobre

¹⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1319.

¹⁵² Ibidem, p. 1319.

anuênio, em evidente efeito cascata, pois desrespeitado o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, que traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR - 1709/2002 011-02-40.0 - 6ª Turma - Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado – Publ. no DJ em 29/08/2008)

Noutra decisão, também do TST, aplica-se o fundamento do respeito ao princípio da criatividade jurídica para demonstrar desnecessidade de perícia técnica em relação a adicional de insalubridade garantido a todos os empregados por norma coletiva:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. LABOR EM HOSPITAL. PROVA PERICIAL. DESNECESSIDADE. Regra geral, para a análise do pedido de adicional de insalubridade, é necessária a realização de perícia técnica (art. 195, §2º, da CLT). No entanto, é prescindível a prova pericial na hipótese em que há norma coletiva prevendo referido Direito a todos os empregados que laboram em determinadas circunstâncias sob exposição a agentes que potencialmente podem lhes trazer riscos à saúde, higiene e segurança, como a previsão em norma coletiva do Direito ao adicional para todos os empregados que trabalham em hospital para tratamento de câncer, AIDS, tuberculose e outras doenças. Nessa hipótese, em respeito ao art. 7º, XXVI, da CF, ao princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva que rege o Direito Coletivo do Trabalho e em harmonia com as demais normas de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador, a ausência de prova pericial não importa em violação do art. 195, §2º, da CLT. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR - 2341/1999-243-01-40.7 - 6ª Turma - Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado – Publ. no DJ em 30/06/2008.

No entanto, a criatividade jurídica da negociação coletiva deve ser sopesada de acordo com os patamares mínimos civilizatórios que equilibram a relação negocial. Estes limites objetivos se encontram na harmonização entre as normas negociadas e a imperatividade de normas heterônomas estatais que, primordialmente, se orientam pela proteção a Direitos indisponíveis do trabalhador.

Um dos limites que vêm sendo impostos ao princípio da criatividade jurídica é o princípio da adequação setorial negociada, que será estudado no próximo tópico.

Ainda com relação a esse princípio, outro caso interessante é o Projeto de Lei nº 5.483/2001 que tramitava no Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República, visando à flexibilização de normas trabalhistas. O referido Projeto de Lei objetivava alterar a redação do artigo 618 da CLT que, caso fosse aprovado, passaria a permitir que as condições

de trabalhos ajustadas mediante acordo ou convenção coletiva prevaleceriam sobre o disposto na lei, desde que não contrariassem a Constituição Federal, as leis nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985; a legislação tributária, a previdência e a relativa aos Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.¹⁵³

O Projeto de Lei em tela foi retirado pelo Senado Federal na sessão do dia 30 de abril de 2003. Entretanto, caso esse Projeto de Lei fosse aprovado pelo Congresso Nacional, o acordo e a convenção coletiva, salvo a Constituição Federal e algumas outras leis infraconstitucionais, tornar-se-ia norma superior, em sede de relação jurídica trabalhista.

Isso nada mais seria do que uma nítida tentativa de aplicação do princípio da criatividade jurídica no âmbito do Direito do Trabalho, mas que, na situação descrita, não ocorreu.

Defendendo também a tese de que as convenções e os acordos coletivos não teriam força de lei, disserta Lebre:

A convenção coletiva tem natureza jurídica privada contratual. Do ponto de vista teórico, dizer que a convenção coletiva tem natureza jurídica institucional é negar tudo o que foi escrito até agora. Sendo um acordo de vontades, principalmente, baseado no princípio da autonomia coletiva privada, como negócio jurídico realizado entre empregadores e empregados, representados pelos sindicatos convenentes, a convenção coletiva realiza-se independentemente da presença ou intervenção do Poder Público.¹⁵⁴

[...]

O acordo coletivo de trabalho está situado em um nível de menor abrangência do que a convenção coletiva, entretanto, o seu conteúdo e efeitos podem ser os mesmos desta última.¹⁵⁵

Nota-se, portanto, que o princípio da criatividade jurídica, no que toca à sua aplicação no âmbito do Direito do Trabalho, apresenta inúmeras limitações, tanto na jurisprudência, quanto na doutrina e até mesmo na tentativa frustrada de explaná-lo como lei.

3.3.2 Princípio da Adequação Setorial Negociada

¹⁵³ JOSÉ PÉRICLES DE OLIVEIRA, Péricles. **Hierarquia das normas no direito do trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 39, 31/03/2007 [Internet]. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3775>. Acesso em 05 nov. 2009.

¹⁵⁴ LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 86.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 96.

Esse princípio, novo na história justralhista do país, possui a função de impor limites na negociação coletiva visando à harmonia da norma coletiva com a norma estatal. Encontra respaldo legal no art. 7º, XXVI da Carta Maior, que dá reconhecimento aos acordos e às convenções coletivas de trabalho.

Está, o referido princípio relacionado, dessa forma, com os critérios de harmonização entre as normas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação estatal.

Como já mencionado, o princípio da adequação setorial negociada exerce a função de limite para o próprio princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva já exposto.

Dessa forma, observa-se a aplicação desse princípio para inibir a utilização inapropriada do princípio da criatividade jurídica tendo em vista que este último, muitas vezes, é alegado a fim de flexibilizar normas legais de indisponibilidade absoluta, tais quais as que asseguram às relações de emprego segurança e saúde no ambiente de trabalho, ou que combatem a discriminação no ambiente de trabalho, dentre outras.

Assim, tenta-se inibir qualquer flexibilização que seja prejudicial aos patamares mínimos às condições de trabalho.

Nesse sentido, entendeu o TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO NORMATIVA. É inválida redução de intervalo intrajornada por convenção coletiva, sem observância das formalidades do art. 71, §3º, da CLT (OJSBDI1 de nº 342). A criatividade jurídica da negociação coletiva não é ilimitada, devendo observar certos princípios, dentre eles o da adequação setorial negociada, que impede flexibilização de normas legais de indisponibilidade absoluta. Estas asseguram às relações de emprego o chamado patamar civilizatório mínimo, a inibir afronta à dignidade humana do trabalhador. Aí estão incluídas as normas de segurança e saúde no ambiente de trabalho, as de combate à discriminação e até a previsão de salário mínimo. 2. INTERVALO INTERJORNADA. DESCUMPRIMENTO. Decisão em conformidade com a Súmula de nº 110/TST, no que se refere ao pagamento, como extras, das horas relativas ao descumprimento do intervalo interjornada, não desafia recurso de revista. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR - 316/2005-059-03-40.6 - 3ª Turma - Relator Juiz Convocado Ricardo Alencar Machado - Publ. no DJ em 02/02/2007)

Em outro acórdão, o mesmo Tribunal volta a enfatizar a questão de o princípio da adequação setorial negociada servir de limites ao princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva. Ressalta também, nesse momento, que a adequação setorial negociada não pode prevalecer caso haja ato estrito de renúncia ou se trate de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta.

Vejamos a decisão:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA - A Carta Política do país reconhece os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva - convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, CF/88). Entretanto, existem limites jurídicos objetivos à criatividade normativa da negociação coletiva trabalhista. As possibilidades e limites jurídicos para a negociação coletiva são orientados pelo princípio da adequação setorial negociada. Ou seja, os critérios da harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal. A adequação setorial negociada não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não de transação). Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a Direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Incorporando a CCT impugnada vários preceitos supressivos, atenuadores ou modificativos de regras e proteções trabalhistas oriundas da ordem jurídica imperativa, deve ter seu conteúdo invalidado judicialmente. Recurso ordinário parcialmente provido. (TST – ROAA - 28002 28002/2002-909-09-00.5 - Seção Especializada em Dissídios Coletivos - Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado – Publ. no DJ em 24-10-2008)

Maurício Godinho Delgado¹⁵⁶ defende ser juridicamente possível a prevalência das normas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, sobre o padrão geral heterônomo justralhista, desde que respeitados dois critérios objetivamente fixados:

a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de Direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).¹⁵⁷

Ainda na acepção do magistrado¹⁵⁸, como ilustração ao seu pensamento sobre as parcelas justralhistas de indisponibilidade relativa, elenca as relativas ao montante salarial (artigo 7º, VI, CF/88) ou montante de jornada (artigo 7º, XIII e XIV, CF/88), em que o constituinte ressalva a negociação coletiva como via concorrente à normatização heterônoma.

Sobre esse último enfoque, vejamos decisão do TST:

HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE TOLERÂNCIA DE 20 MINUTOS, APÓS O ADVENTO DA LEI 10.243/2001. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. Com o advento da Lei 10.243, de 19/6/2001, que acrescentou o art. 58, § 1º, da CLT, o limite de tolerância no registro de ponto em dez minutos diários passou a constituir patamar civilizatório mínimo assegurado em norma heterônoma, o que torna inválida cláusula de norma autônoma coletiva relativa à ampliação desse limite, após essa data. Assim, tendo em vista o princípio da adequação setorial negociada, os acordos ou convenções coletivas não podem renunciar direitos trabalhistas indisponíveis,

¹⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1322.

¹⁵⁷ Ibidem, loc. cit.

¹⁵⁸ Ibidem, loc. cit.

conforme a doutrina do eminente Ministro Maurício Godinho Delgado. Constatada a violação do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal apenas com relação ao período anterior à publicação da Lei 10.243/01. Precedentes de Turmas do TST. Recurso de Revista conhecido e provido parcialmente. HORAS EXTRAS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CÁLCULO. O pagamento mensal quita o repouso semanal remunerado e não a integração das horas suplementares ao salário. Nas decisões ordinárias, verifica-se que, em se tratando de horas extras habituais deferidas em juízo, primeiro foi determinada a incidência das horas extras nos repouso semanais remunerados e, após tal inclusão, é que foram determinados os reflexos em férias, 13º salários, aviso prévio e FGTS. Logo, a decisão recorrida encontra-se em consonância com a Súmula 172 do TST, que preceitua: - Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas-. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR – 461/2006-733-04-00.2 - 2ª Turma - Relator Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – Publ. no DJ em 18/04/2008)

Pela análise do julgado em questão, ratifica-se a idéia de que o princípio da criatividade jurídica deve estar sendo constantemente limitado pelo princípio da adequação setorial negociada, de modo a respeitar normas heterônomas que assegurem patamares civilizatórios mínimos. Ademais, com base na adequação setorial negociada, percebe-se aplicação prática da idéia de que não se podem renunciar direitos trabalhistas indisponíveis por meio de acordos ou convenções coletivas.

CONCLUSÃO

Interpretar o Direito com o intuito de aplicá-lo ao caso concreto é muito mais do que interpretar puramente a norma em todos os aspectos. Há fatos que chegam ao pretório sem que haja norma reguladora que os enquadre. A subsunção do fato à norma, dessa maneira, resta prejudicada.

O Direito do Trabalho haja vista regular relações dinâmicas que se alteram cotidianamente na medida em que, por exemplo, há introdução de novas tecnologias, deve

estar sempre sendo interpretado de modo a corrigir as leis que passam a ser antiquadas frente a esses novos contextos juslaborais. Essa correção é feita pela atividade do juiz, que, de posse da arte de interpretar, é capaz de corrigir o Direito injusto sem ir contra ele. E é nesse momento que os princípios assumem um papel quase que imprescindível à atividade jurisdicional.

Tendo consciência da tamanha importância que esses instrumentos exercem na interpretação e integração do Direito, em especial o Direito Material do Trabalho, é que a aplicação dos princípios que regem o Direito Juslaboral foi escolhida como tema do presente trabalho.

Objetivou-se, principalmente, com a realização desta pesquisa, oferecer aos aplicadores do Direito uma ferramenta útil, de modo a auxiliar na compreensão e na aplicação dos princípios aos casos concretos, submetidos às decisões do Poder Judiciário.

Buscou-se, para que o objetivo do presente trabalho fosse atingido, apresentar as principais considerações doutrinárias acerca dos princípios bem como, no que toca àqueles peculiares ao Direito do Trabalho, colher alguns julgados tanto de Tribunais Regionais quanto dos Tribunais Superiores, em que se observa sua aplicação nas decisões judiciais.

Passemos então, às principais considerações referente à análise da aplicação dos princípios escolhidos para o presente estudo.

No âmbito do Direito Individual do Trabalho, com relação ao princípio da proteção, observa-se que a subdivisão feita por Plá Rodriguez em subprincípios quais sejam do *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica é amplamente aceita por grande parte dos doutrinadores. Além disso, no que toca à aplicação desse princípio pelos tribunais, percebe-se, também, que os magistrados se utilizam dos referidos subprincípios para fundamentar suas decisões.

Em que pese a tendência de se flexibilizar o Direito do Trabalho, permitindo, por exemplo, que o empregado ceda direitos assegurados pela lei, em troca de outros direitos, conforme for pactuado através de acordo ou convenção coletiva, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, também no âmbito das relações individuais de trabalho, tem sido aplicado no mesmo sentido que entende a doutrina: proibir a renúncia ou a transação dos direitos na empresa, com o intuito maior de se evitar atos fraudulentos do empregador que visem à redução de vantagens que são garantidas ao trabalhador.

A aplicação, por sua vez, do princípio da continuidade vem sendo no sentido de favorecer o empregado na distribuição do ônus da prova do término do contrato de trabalho quando negados a prestação de serviço e o despedimento, tendo em vista que os tribunais

consideram ser esse ônus do empregador. Ademais, a Constituição Federal foi objetiva no sentido de admitir a despedida arbitrária ou sem justa causa, o que propriamente concretiza o princípio da continuidade do trabalho, vedando-se também a aplicação de medidas paliativas enquanto não se legisla no plano ordinário, de maneira eficaz, a respeito do tema.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma é aplicado como um poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. São muitas as situações em que se utiliza desse instrumento pela jurisprudência pátria. As mais constantes são aquelas que reconhecem o vínculo empregatício à relação de trabalho em face da situação fática.

Outro princípio que merece considerações é o da razoabilidade tendo em vista muitos doutrinadores não o considerarem específico do Direito do Trabalho. Contudo, esse princípio vem sendo muito aplicado pela jurisprudência pátria para dirimir as questões em situações várias, como equiparação salarial, mensuração do dano moral, integração de tempo à jornada de trabalho, etc.

O princípio da boa-fé aparece nas decisões judiciais no sentido de boa-fé objetiva, ou seja, aquela que se qualifica como normativa de comportamento leal. Não obstante limitar em parte a autonomia privada, é o princípio mais importante que deve ser observado nas relações individuais de trabalho tendo em vista assegurar que as partes colaborarão de forma mútua para a consecução dos fins comuns perseguidos com o contrato.

Outro princípio que vem ganhando cada vez mais força em nosso ordenamento jurídico trabalhista é o da não-discriminação. Percebe-se sua aplicação no sentido de se evitar que critérios como idade, sexo, cor ou estado civil sejam utilizados como fundamento para qualquer tipo de tratamento diferenciado ao trabalhador.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, nota-se a larga aplicação do princípio da liberdade sindical, atentando sempre, no entanto, para os limites a ele impostos. Os magistrados se utilizam desse princípio para dirimir inúmeras questões sindicais. É com base no princípio da liberdade sindical, por exemplo, que o posicionamento da jurisprudência, tanto no Tribunal Superior do Trabalho como nos Tribunais Regionais, vem sendo no sentido de não permitir a cobrança da contribuição assistencial dos empregados que não sejam sindicalizados.

Nota-se, pela análise da doutrina e da jurisprudência, que para a validade do processo negocial coletivo, necessária se faz intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro. Assim no Direito brasileiro, os poderes de autonomia privada coletiva passam

necessariamente pelas entidades sindicais obreiras. Isso nada mais é, do que a aplicação do princípio da interveniência sindical na normatização coletiva.

Com relação à lealdade e transparência na negociação coletiva, sua aplicação vem sendo no sentido de que, deve haver respeito mútuo entre os seres coletivos (sindicatos convenientes ou comissões de fábrica e o empregador), principalmente, respeitando a vontade da maioria no momento das negociações coletivas.

Visando à harmonia da norma coletiva com a norma estatal é o princípio da adequação setorial negociada que possui a função de impor limites na negociação coletiva. Este princípio vem sendo aplicado a fim de inibir a aplicação inapropriada do princípio da criatividade jurídica.

Como análise da pesquisa realizada, pode-se afirmar que os princípios em exame vêm sendo, de maneira geral, bastante aplicados nas decisões judiciais trabalhistas. Haja vista não existir princípio absoluto, todos estão constantemente sofrendo limitações, principalmente pelos demais princípios. Resolvem-se, dessa forma, as colisões entre os princípios com base na ponderação.

Muitas das vezes nota-se que dependendo da questão a ser decidida destinam-se diferentes viéses à interpretação e aplicação de um mesmo princípio. Porém, isso nada mais é do que a atividade jurisdicional, assim como faz com as normas jurídicas, adequá-los aos casos concretos. Diante disso, merece reflexão o que o art. 8º da CLT efetivamente significa para o Direito do Trabalho já que o dispositivo admite a aplicação dos princípios trabalhistas apenas na falta de disposições legais ou contratuais.

REFERÊNCIAS

ALÉXY, Robert. **Teoria de los Derechos Fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A Boa-Fé no Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. São Paulo: Saraiva, 1996.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Hermenêutica e Interpretação Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1997.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 7. ed. Brasília: Unb, 1996.

BOTIJA, E. Perez. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos S/A, 1955.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical** - Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa. São Paulo: LTr, 2000.

CARRAZA, Roque Antônio. **Curso de Direito Constitucional Tributário**. 7. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes Legisladores?** Trad. Carlos Alberto A. de Oliveira. Porto Alegre: Editor Sérgio A. Fabris, 1993.

Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>. Acesso em: 05 nov. 2009.

CORDEIRO, António Manuel da Rocha e Menezes. **Da Boa Fé no Direito Civil**. 2ª Reimpressão. Coimbra: Almedina, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2001.

DUARTE, Herculano Bento. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FERNANDES, Reynaldo (organizador). **O Trabalho no Brasil no Limiar do Século XXI**. ABET. São Paulo: LTr, 1995.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. Volume 1: parte geral. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Direito do trabalho para concursos**. São Paulo: Atlas, 2000.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

HOUAISS, Antônio, et alii. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

JOSÉ PÉRICLES DE OLIVEIRA, Péricles. **Hierarquia das normas no direito do trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 39, 31/03/2007 [Internet]. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3775>. Acesso em 05 nov. 2009.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 4. ed. Coimbra: Arménio Amado, 1979.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999. 120 p.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Critérios de Não-Discriminação no Trabalho**. Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos. São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado: sistema e tópica no processo obrigacional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 8. Ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PASOLD, César Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica: idéias e ferramentas úteis para o pesquisador do Direito**. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2001.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio, São Paulo: LTr, 1978.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. Atual. São Paulo: LTr, 2000.

REALE, Miguel. **A Boa-Fé no Código Civil**. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br>>. Acesso em: 15 out. 2009.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. v. 2., 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1975.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

ROTHENBURG, Walter Claudius. **Princípios constitucionais**. 2. tir. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, De Plácido. **Vocabulário Jurídico**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 29. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho**: homenagem a Valentin Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001.

SIQUEIRA JUNIOR, Paulo Hamilton. Função dos princípios constitucionais. **Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo**. São Paulo, v.7, n.13, p.157-166, jan./jun. 2004.

SUNDFELD, Carlos Ari. **Fundamentos de Direito Público**. São Paulo: Malheiros, 1992, p.13.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo e outros. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed, vol. 2. São Paulo: Ltr, 2003.

VIDAL Neto, Pedro. Estudo sobre a Interpretação e a Aplicação do Direito do Trabalho. **Tese para Concurso à Livre Docência de Direito do Trabalho**. São Paulo: FADUSP, 1985.