

A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NA ESFERA DO DIREITO DO TRABALHO

Evandro de Oliveira BELÉM¹
José Roberto Dantas OLIVA²

RESUMO: O princípio da proteção é fundamental para a atuação do Direito do Trabalho no âmbito das relações de trabalho. A ciência trabalhista despende esforços para proteger e conceder direitos e garantias ao trabalhador diante um modelo econômico agressivo, mutável e aparentemente injusto. Além disso, a legislação tenta coibir possíveis abusos e desrespeitos cometidos por empregadores, que a todo momento procuram obter vantagens indevidas de seus empregados. O princípio da proteção, subdividindo-se em outros três princípios, o *in dubio pro operario*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica procura igualar as relações de trabalho, onde o trabalhador é considerado a parte hipossuficiente, ou seja, compõe o lado mais fraco dessa relação.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; princípio da proteção; relação de trabalho.

1 Introdução

O presente artigo, através de pesquisa bibliográfica, procura expor num primeiro momento, a função dos princípios contidos no ordenamento jurídico e o peso, por eles exercido, nas distintas áreas da ciência jurídica. Procura também afunilar a pesquisa acerca dos conceitos principiológicos, com o intuito de adentrar o campo dos direitos trabalhistas. É a partir desse ponto que um princípio surge como sendo o definidor das principais características do Direito do Trabalho, o princípio da proteção.

Um princípio que visa nivelar as desigualdades provindas das relações trabalhistas entre empregador e empregado, que preconiza a aplicação da norma

¹ Discente do 2º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente, São Paulo. evandrobelem@yahoo.com.br

² Orientador. Mestre em Direito do Trabalho. Docente do curso de Direito das Faculdades Integradas ‘Antônio Eufrásio de Toledo’ de Presidente Prudente, São Paulo. jrdoliva@unitoledo.br

jurídica mais favorável ao trabalhador num eventual conflito normativo e que estabiliza e protege os direitos conquistados pelo empregado, através de acordos ou convenções coletivas, para ampliar seu patrimônio jurídico.

Em contrapartida à ideologia protetiva do referido princípio, são diversas as críticas impostas por autores e correntes de pensamentos quanto às suas reais intenções e fundamentos. É de se pensar se realmente o princípio da proteção proporcionaria melhores condições ao trabalhador ou se, ao mesmo tempo, prejudica as atividades econômicas das empresas e mina o poder de atuação dos empregadores. Além disso, numa sociedade contemporânea e global, o princípio da proteção sofre ataque direto com diversificadas concepções de desenvolvimento econômico e social, sendo representadas por tecnologias, práticas competitivas da economia e pela flexibilização do mercado.

2 O papel dos princípios no Direito do Trabalho

Dentro da esfera das leis trabalhistas, o arcabouço normativo não segue os rigorismos hierárquicos atuantes em outros ramos da ciência jurídica. O Direito do Trabalho, muitas vezes, ignora o escalonamento normativo para proteger o patrimônio jurídico da parte hipossuficiente em um conflito trabalhista. Nesse aspecto, os princípios passam a atuar como sustentáculos às normas trabalhistas, afastando-se de formalismos desnecessários e hierarquias inflexíveis.

Os princípios, incorporados pela Consolidação das Leis Trabalhistas, compõem um mundo distinto do jurídico, abrindo as portas do mundo moral e ético. Os princípios não se encontram restritos e aprisionados em corpos legislativos, mas vagueiam pelo campo dos valores éticos defendidos e relevados pela sociedade, pelos usos e costumes transcendentais, pelos conceitos filosóficos e psicológicos e pela própria condição existencial do homem.

Os fundamentos principiológicos modelaram e inflaram o campo de atuação do Direito do Trabalho. Os direitos trabalhistas passaram a ter caráter de preceitos jurídicos, pois aplicação é de competência da autoridade, caráter normativo e jurisdicional, pois atuam sobre situações de fato e direito, com o intuito de equilibrar as relações de trabalho entre empregador e empregado. Por fim, os princípios são responsáveis por unificar e solidificar situações duvidosas ou não previstas pelo legislador.

Os princípios trabalhistas possuem tríplice missão. A primeira é informadora, onde os princípios inspiram o legislador para que esse possa fundamentar o ordenamento jurídico. A segunda missão é normativa, onde preenchem lacunas encontradas em casos concretos. A terceira e última missão é interpretadora, onde os princípios orientam, além do legislador, o intérprete da lei (RODRIGUEZ, 1994 apud HOFFMANN, 2003, p. 65).

Assim, segundo o direito contemporâneo, os princípios são regentes de poderes normativos. Não se configuram apenas como diretrizes, mas espécies do gênero norma. São dependentes de concretude jurídica, pois não possuem mera carga programática, mas normatividade. Desde o advento da Constituição Federal de 1988, classificados como pretextos pragmáticos, se converteram, na fase jurídica atual pós-positivista, em normas com carga normativa intensa, em direitos. A importância e valor da carga principiológica foi reconhecida como possuidora da função estruturante do ordenamento jurídico, conformadora de sentidos e provedora da abertura do direito objetivo como um sistema de regras e princípios, do contrário, configurar-se-ia como um simples conjunto acrítico de normas positivas mais ou menos coerentes entre si (FELICIANO, 2005).

3 Considerações gerais sobre o princípio da proteção

O princípio da proteção constitui o pilar do Direito do Trabalho e a razão de ser de todo o esforço até hoje despendido para proteger, garantir e ampliar os direitos dos trabalhadores. Desde os primórdios da eclosão industrial ocorrida na Inglaterra no século XVIII até os dias atuais, moldados por sistemas econômicos complexos, por tentativas agressivas de redução de custos de produção e às inovações tecnológicas, o princípio protetivo direcionou as atuações do Direito do Trabalho rumo a sua própria autonomia.

A situação atual do mercado de trabalho e, conseqüentemente, das relações trabalhistas requer enorme esforço por parte da ciência trabalhista. Além das características citadas no parágrafo anterior sobre a economia, a doutrina aponta que o trabalho subordinado deixará de compor, de forma gradativa, o centro gravitacional do Direito do Trabalho para incorporar, lado a lado, novas modalidades trabalho sujeitas a diferentes níveis de intensidade de subordinação (HOFFMANN, 2003, p. 185). Sob o mesmo foco, há de se relevar a proteção despendida do Estado, através de regras mínimas, para regular a equidade em determinadas espécies de contrato. Proteção essa conhecida como dirigismo contratual (SCANDOLIERI, 2003, p. 35).

O trabalhador atual não sofre apenas diante constantes mudanças econômicas, mas também no âmbito empresarial. Há três formas de inferioridades diminuidoras da pessoa do trabalhador. A primeira é o constrangimento, que atinge a liberdade do contratante mais fraco (empregado) e afeta seu consentimento. A segunda é a ignorância, onde um dos contratantes é especialista em um ou mais objetos do contrato e tenta tirar vantagens da outra parte. A terceira e última forma de inferiorizar o trabalhador é a vulnerabilidade, onde as integridades física, moral e psíquica são ameaçadas.

Ainda na esfera econômica, é necessário reforçar a existência do conceito de flexibilização do mercado, onde visa o afrouxamento dos “constrangimentos” e limitações impostas pelo Direito do Trabalho aos empregadores. Na sociedade atual, o

princípio da proteção encontra-se em xeque pelos empregadores, pois ele tende a ser manipulado e enfraquecido pela flexibilização, pois detém, como principal objetivo, a ampliação da competitividade entre as empresas.

Mesmo havendo ambientes econômicos e empresariais hostis e metamórficos, há razões claras para a justificação da permanência do princípio, aqui considerado, na esfera do ordenamento jurídico. Não há como negar, por exemplo, que o contrato de trabalho estabelece ligações entre partes economicamente distintas. Conseqüentemente, nasce uma hierarquia entre elas, onde o empregador detém o poder diretivo sobre o empregado e este permanece economicamente dependente daquele. Infelizmente, o empregado desconhece, em parte, seu patrimônio jurídico e a gama de direitos que lhe são reconhecidos, sofrendo com oportunidades injustas, por parte do empregador, para a obtenção de vantagens indevidas. Diante esse quadro de justificativas, há a comprovação de mecanismos de proteção ao trabalhador, além do próprio princípio protetivo. Constata-se a intervenção do Estado, por meio da concepção de normas atuantes na relação trabalhista, a negociação coletiva, como importante instrumento de fortalecimento da classe trabalhadora, onde constam procedimentos destinados à celebração da convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo trabalho e autotutela, onde os interesses individuais ou coletivos são intermediados por ações diretas.

3.1 Princípio da norma mais favorável

O referido sub-princípio trata de uma determinada situação onde há duas ou mais normas seguidas de dúvidas ou incertezas. Nesse caso, a norma favorável ao trabalhador deve ser escolhida. “Este princípio é o de maior significação no Direito do Trabalho e que consagra um postulado totalmente distinto do Direito Comum” (TISSEMBAUM, p. 339. apud RUPRECHT, 1995, p. 21).

Este princípio possui três funções. A primeira diz que as novas leis devem aperfeiçoar o sistema jurídico, favorecendo a condição social do trabalhador. A segunda diz que há uma hierarquia normativa, porém, o Direito do Trabalho é plurinormativo, pois cada norma valida e outorga de forma expressa um benefício mínimo. A terceira diz sobre a interpretação da norma que melhor se identifica com o sentido social do direito do trabalhador.

Baseando-se na fundamentação essencial de Tissembaum para o entendimento desse sub-princípio, o lado prático da questão orienta que as normas supostamente conflitantes devem ser aproximadas e comparadas, ignorando conseqüências econômicas remotas e apreciações subjetivas das partes. A análise deve prevalecer sobre a situação da coletividade trabalhadora e não sobre o trabalhador isoladamente. O intérprete da lei deve preferir a norma mais vantajosa, ainda que não corresponda aos critérios formais e tradicionais presentes nos conflitos normativos. Por fim, Ruprecht (1995, p. 22) esclarece que

a possibilidade de melhorar a posição dos trabalhadores constitui uma exceção do princípio da intangibilidade de regra imperativa, hierarquicamente mais elevada, razão pela qual uma disposição deve ser considerada ilícita quando se pode duvidar que seja mais favorável aos interesses dos trabalhadores.

No que diz respeito à esfera de escolha da norma benéfica, estende-se três sistemas distintos. O primeiro, e mais correto é conhecido por conglobação. É um critério orgânico, aonde é considerado o caráter unitário de cada norma, estabelecendo a comparação entre duas normas em sua totalidade e excluindo a possibilidade de aplicar de forma simultânea disposições de ambas normas. O segundo sistema denomina-se acumulação, aonde são extraídas as disposições mais favoráveis de cada norma, sendo assim somadas posteriormente. O terceiro e último, o sistema orgânico, onde considera o conjunto de cláusulas referentes a cada instituto previsto na norma de maneira que se o referido instituto é mais favorável numa determinada lei, será tomada em seu conjunto, ao passo que se outro instituto na mesma lei for considerado menos benéfico será descartado, prevalecendo o primeiro.

O sub-princípio da norma mais favorável enfrenta limitações. Primeiro, de cunho instrumental, quando se verifica entre quais regras jurídicas o princípio atua. Segundo, de cunho material, quando o conteúdo das normas conflitantes é analisado. Terceiro, de cunho aplicativo, quando o método de comparação, entre as normas empregadas é apurado.

3.2 Princípio do *in dubio pro operario*

O sub-princípio do *in dubio pro operario* é o desdobramento lógico e concretizador do princípio da proteção. Originou-se no Digesto Justiniano, onde “as leis devem ser interpretadas com mais benignidade para que a vontade delas seja conservada”. Outros ramos da ciência jurídica gozam os atributos deste princípio, como o Direito Civil, quando o devedor encontra-se em situação dificultosa, justificando a forma civilista do benefício da dúvida e o Direito Penal, quando o réu apresenta-se debilitado em face da pretensão punitiva do Estado. Ocorre quando uma norma dotada de pluralidade de sentidos deva favorecer a parte hipossuficiente, ou seja, num conflito trabalhista, quando uma norma possui várias interpretações deve prevalecer aquela mais benéfica ao trabalhador. Assim, o princípio é aplicável somente quando se estabelece dúvida sobre os alcances da prova, sendo inaplicável quando este é insuficiente.

Ruprecht (1995, p. 17), citando Alonso Garcia (1980, p. 280) afirma que

o princípio pró-operário se opõe no plano de sua formulação teórica ao de segurança jurídica, sobretudo quando traduzido na aplicação de normas que suponham a violação do que isso significa. A estabilidade da norma e a estabilidade da relação constituem garantia do ordenamento jurídico.

Há dois requisitos básicos que fornecem a base para a existência do princípio do *in dubio pro operario*. O primeiro requer veracidade e autenticidade da dúvida quanto ao alcance de determinada norma jurídica, assim, serão coibidas as tentativas de criação de novos direitos em proveito da classe trabalhadora. É fundamental lembrar que o intérprete da lei jamais substituirá o legislador. O segundo requisito, desdobrando-se como uma conclusão do primeiro, exige a consonância da interpretação adotada com a vontade do legislador.

Por fim, a aplicação desse sub-princípio deve ser feita com discernimento, atenção e senso jurídico, por parte do operador da lei, à respeito das normas protecionistas e dos acordos coletivos. Segue-se ainda, a aplicação objetiva, ou seja, está descartada a interpretação subjetiva do operador da lei para que possa evitar decisões dúbias ou questionáveis, que beneficiem e/ou prejudiquem qualquer uma das partes.

3.3 Princípio da condição mais benéfica

O sub-princípio da condição mais benéfica instrui que normas anteriores e seus respectivos conteúdos protetivos e concessores de direitos e garantias devem ser respeitados e mantidos no patrimônio jurídico do trabalhador quando houver surgimento de novas normas no ordenamento jurídico. É prevista a vigência simultânea de duas ou mais regras jurídicas, compondo assim uma situação concreta. Portanto, as normas existentes somente serão alteradas ou revogadas se as novas concederem direitos e garantias ainda mais amplos ao trabalhador. Esses incrementos contidos nos dispositivos legais são provenientes, além da lei, de contrato individual de trabalho, de convenção coletiva ou até mesmo de liberalidade do empregador.

Deve-se atentar ao fato de que esse sub-princípio atua de forma restritiva, pois é necessário manter, num primeiro momento, as garantias e condições mais

vantajosas já existentes, e num segundo momento de forma extensiva, quando as partes podem estabelecer condições superiores às mínimas exigidas por normas existentes.

São três as limitações encaradas pelo sub-princípio da condição mais benéfica. A regra anterior será revogada somente através de disposição expressa contida na norma posterior. A necessidade de que haja consideração e fundamentação de que as normas recentes são mais benéficas em relação às normas antigas. A observação de que a nova regra encontra-se num sistema compensatório, ou seja, mesmo que sua condição seja menos benéfica, outras foram garantidas para remediarem a derrogação da regra antiga.

4 Críticas aos fundamentos do princípio da proteção

Por maiores que sejam os esforços do Direito Trabalhista para perpetuar a importância do princípio da proteção, provedor de independência e garantia, torna-se alvo de críticas doutrinárias em relação ao seu conteúdo e objetivo.

O princípio da proteção existente na doutrina trabalhista, em tempos de crise ou dificuldades financeiras, cederia diante imperativos econômicos com o intuito da preservação do emprego, assim atacaria o patrimônio jurídico do trabalhador com a redução salarial e a negociação da jornada de trabalho. Além disso, a mesma proteção aplicada pela legislação culminaria em desproteção, pois reconhece e perpetua a posição de subalternidade e submissão do empregado em relação ao empregador (ROMITA, 2003, p. 26).

O criticismo perdura utilizando-se de visões distintas sobre o princípio apresentado. A visão marxista alega que o princípio da proteção destina-se, não ao empregado, mas ao empregador. O Direito do Trabalho é uma concessão da burguesia industrial ao operariado, onde há a legitimação da obtenção da mais-valia, e ainda

pressupõe a desigualdade social e fomenta a dominação de classes. A partir da visão fascista, apenas os fatores produtivos são considerados, dessa forma, o empregado é tido como um elemento de cooperação no espaço da realização dos interesses da produção nacional. A proteção ao trabalhador, concedida pelo Estado, seria apenas um dever social. A visão pragmática defende que a existência dos protetores pressupõe o princípio da proteção, ou seja, a proteção oferecida pelo Direito Trabalhista justifica o surgimento de defensores sociais do trabalhador. Finalmente, a visão realista ou democrática entende que a proteção ao trabalhador representa uma conquista do Estado Democrático de Direito e a determinação do fim da desigualdade social. O incentivo destinado à classe trabalhadora para a organização em sindicatos, de reunião e de livre manifestação do pensamento provêm do próprio Estado, como forma de angariar e ampliar direitos, além de encontrar na liberdade sindical, a única forma de proteção.

5 Conclusão

O princípio da proteção enaltece a condição do trabalhador brasileiro em meio a um modelo econômico agressivo e aparentemente injusto. O Direito do Trabalho, à luz desse princípio e de outros, concede ao trabalhador o reconhecimento de seus direitos e valoração de sua pessoa. Dessa forma, a classe trabalhadora passa a concretizar sua posição, tanto na sociedade quanto no ordenamento jurídico.

Mesmo sofrendo duras críticas quanto a sua essência, o princípio protetivo prevalece no âmbito trabalhista para corrigir inúmeras injustiças e infrações legais cometidas por empregadores em relação a seus empregados. Mesmo assim, tanto a Constituição Federal quanto Direito do Trabalho pendem para o lado do mais fraco na relação trabalhista, com o intuito de tentar disseminar a igualdade social.

O Direito do Trabalho e seus princípios dependem esforços incessantes para conceder e garantir proteção ao trabalhador. Todos esses esforços visam o aprimoramento das relações de trabalho para que no futuro predomine uma harmonia no ambiente de trabalho.

6 Bibliografia

FACULDADES INTEGRADAS ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO. **O princípio da proteção no Direito do Trabalho**. Presidente Prudente, 2003. 89 p.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos princípios do Direito do Trabalho no mundo contemporâneo**. Dez, 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7795>>. Acesso em: 07 mai. 2009.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTr, 2003. 222 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. 635 p.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil com as alterações promovidas pela Lei nº 11.180 de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos**. São Paulo: LTr, 2006. 311 p.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. 315 p.

ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003. 512 p.

RUPRECHT, Alfredo. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. 126 p.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. 196 p.

SOUZA, Halley. **Principiologia da proteção aplicada à realidade do Direito do Trabalho**. Fev, 2002. Disponível em:
<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3779>>. Acesso em: 07 mai. 2009.