

UMA ALUSÃO AOS PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO BRASILEIRO E DA CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Caio César de Amorim SOBREIRO¹
Kamila VATRI²

RESUMO: O presente artigo científico analisa os princípios basilares do direito individual do trabalho que atualmente são empregados no Brasil e um breve respaldo dos princípios contidos na constituição da Organização Internacional do Trabalho.

INTRODUÇÃO

Ao iniciar a discussão de um tema como os princípios basilares do direito individual do trabalho brasileiro que é amplamente instruída pela doutrina corrente no país, sendo também de todo conveniente ressaltar que a expressão princípio diante do vernáculo trazido no HOUAISS (2001) traz em seu cerne a idéia de início, começo, sendo o momento inicial da existência de algo ou uma ação ou princípio.

Na doutrina de Introdução ao Estudo de Direito ao analisarmos o tema sobre o prisma da ciência do direito que foi ensinada por KELSEN (1987) a respeito de que a ciência do direito debruça-se à análise dos institutos jurídicos e da norma (e dos próprios princípios jurídicos), que se constituem em modelos de conduta ou de organização e que correspondem a fenômenos que genericamente poderiam ser designados como dever-ser.

Nesse sentido e completando as idéias propostas sobre o objeto de estudo ofertadas pelo professor DELGADO (2007) a Organização Internacional do Trabalho – OIT em sua constituição traz em seu preâmbulo:

¹ Advogado e pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho nas Faculdades Integradas Antonio Eufrásio Toledo de Presidente Prudente. Assistente Regional de Desempenho e Planejamento da Caixa Econômica Federal. caio-amorim@uol.com.br

² Discente do 3º Termo do curso de Direito das Faculdades Integradas Antonio Eufrásio Toledo de Presidente Prudente. kaka_rock@hotmail.com

"Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

A conferência geral da Organização Internacional do Trabalho reunida em Filadelfia no ano de 1944 declarou os princípios que devem inspirar a política da OIT e de seus membros como é o caso do Brasil, vejamos os princípios basilares da OIT:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

O estudo dos princípios de um ramo jurídico se torna de grande valia a partir do momento em que almeja-se a autonomia do referido ramo, como é o caso em que ocorreu no direito do trabalho, pois até então nos primórdios dos princípios trabalhistas empregavam-se os princípios gerais do direito atrelados com os princípios civilistas, por diapasão que foi no decurso do tempo tornou tão divergente e único os princípios que são empregados no ramo trabalhista que hoje por incrível que parece os princípios que ora eram os mesmo da esfera cível, agora se fazem autônomos e como consequência traz para a o mundo jurídico a aceitação e respeito do novo ramo jurídico com seus próprios princípios jurídicos pertinentes à área justabalhista.

Me oriento pelo professor DELGADO (2007) ao indicar e explicitar sobre os princípios mais importantes na esfera individual laborativa, sendo:

A) Princípio da proteção;

Esse é o princípio considerado como tutelar em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Há ampla predominância no direito do trabalho de regras essencialmente protetivas aos interesses dos trabalhadores.

Para outros doutrinadores como é o caso do jurista Uruguaio Américo Plá Rodríguez que diz que do princípio da proteção há o desdobramento em outras três dimensões diferentes, sendo o princípio in dubio pro operário, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Por outro lado o professor Delgado discorda do entendimento em que o princípio protetor se desdobraria em apenas três dimensões, pois para ele o princípio protetivo é o princípio dos princípios sendo basilar de todos os princípios trabalhistas.

B) Princípio da Norma Mais favorável;

Nas linhas instrutivas do professor Delgado o princípio da norma mais favorável diz respeito que o operador da legislação trabalhista deve optar por adotar a regra mais favorável ao trabalhador em três momentos:

1- No instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa). Serve como verdadeira fonte material do direito trabalhista, influencia de forma clara no aspecto político democrático.

2- No contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas). Atua como critério de hierarquia de regras jurídicas, possibilitando eleger uma regra prevalecente numa situação de conflito de regras, aplicando a mais favorável ao trabalhador.

3- No contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). Possibilita a interpretação mais favorável da norma ao trabalhador no caso de

interpostas ao interprete duas ou mais hipóteses de interpretação da norma trabalhista.

C) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas;

De acordo com o professor Delgado o princípio da imperatividade das normas trabalhistas versa no sentido de que no âmbito trabalhista o domínio de regras jurídicas imediatamente obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. Para esse princípio prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Sendo um objeto assecuratório de garantias fundamentais ao trabalhador frente ao desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego.

D) Princípios da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas;

Ainda na instrução do professor Delgado o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é a projeção do princípio anterior, trazendo 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. Em tese esse princípio serve para tentar igualar, no pano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.

Esse princípio também é conhecido pela expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

E) Princípio da Condição Mais benéfica;

Para o professor Delgado este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste de direito adquirido (art. 5^a, XXXVI, CF/88). O princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. Por isso é que, tecnicamente, seria mas bem enunciado pela expressão princípio da cláusula mais benéfica e não condição mais benéfica.

As súmulas 51, I, e 288 do TST versam da segurança jurídica da cláusula mais benéfica que só pode ser alterado posteriormente por cláusula mais benéfica que a anterior e nunca que suprima direito conquistado pelo empregado.

F) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva;

Para o professor Delgado o princípio da inalterabilidade contratual lesiva possui uma origem claramente no direito civil na regra da inalterabilidade dos contratos. Em sua origem civil ele traz em seu bojo o aforismo “pacta sunt servanda”, (os pactos devem ser cumpridos). Sabe-se também que o referido instituti civil já sofre algumas atenuações com o advento da adoção da formula da “Rebus Sic Stantibus”, onde a inalterabilidade deixa de ser absoluta sendo possível ao longo do andamento do contrato.

Sob esse prisma é colocado a cargo do empregador os riscos do empreendimento, não podendo passá-los aos seus empregados (ar. 2º, caput CLT). Por outro lado o art. 503 da CLT permite a redução dos salários da empresa em alguns casos, desde que preenchidos diversos requisitos, sendo por inobstante uma atenuação da inalteração lesiva do contrato de trabalho. Afora ao chamado “jus variandi” ordinário empresarial, haveria certo leque de modificações lesivas autorizadas implícita ou explicitamente por lei.

a. Intangibilidade Contratual Objetiva;

Frente ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva existe uma particularização através do epíteto específico que é o princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho. Para o professor Delgado tal diretriz acentuaria que o conteúdo do contrato empregatício não poderia ser modificado mesmo que ocorresse efetiva mudança no plano do sujeito empresarial, por exemplo com a mudança das pessoas físicas dos empregadores não há mudança nos contratos de trabalho. O contrato de trabalho seria intangível, do ponto de vista objetivo, embora mutável do ponto de vista subjetivo, desde que a mudança envolvesse apenas o sujeito-empregador. Ocorrendo a sucessão de trabalhista.

G) Princípio da Intangibilidade Salarial;

Segundo o professor Delgado o princípio da intangibilidade salarial, tal merecimento de que o salário é intangível deriva do fato de que possui caráter alimentar, sendo necessário ao ser humano, e ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Essa noção de natureza alimentar é simbólica é claro. Ela parte do suposto de que a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar com moradia, alimentação, educação, saúde, transporte, etc. A essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado, por suposto, é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico-jurídica.

H) Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma;

O princípio da primazia da realidade sobre a forma conforme o professor Delgado esse princípio também é conhecido como princípio do contrato realidade por que amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal de que transpareceu a vontade (art. 112 CCB/02). No âmbito trabalhista deve-se pesquisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifesta pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes.

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, o interprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.

I) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

Nos ensinamentos de Delgado um ponto relevante é o de que à medida que se sabe que a grande maioria da população economicamente ativa, na sociedade

contemporânea ocidental, constitui-se de pessoas que vivem apenas de seu trabalho, percebe-se a relevância do presente princípio no Direito e sociedade atuais.

O mesmo princípio também propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia.

É interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a interpretação do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem jus trabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Almeja-se no presente trabalho científico algumas considerações acerca dos princípios basilares do direito individual do trabalho tem por enfoque cada uma de suas características e quando houver suas espécies, analisando a importância desses princípios para a sociedade brasileira bem como os princípios apregoados na constituição da Organização Internacional do Trabalho.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 1943

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2229.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1987, p. 4-10 e 96-101.

TRABALHO, Organização Internacional do. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 1946. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf. Acesso em: 19/09/2009.