

## ORIGENS HISTÓRICAS, PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

Maria Heloisa da Silva COVOLO<sup>1</sup>  
Guilherme Prado Bohac HARO<sup>2</sup>  
Rafael Mendonça DAVES<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho visa demonstrar, de forma sintética e pouco profunda, a importância do conhecimento das origens históricas do Direito do Trabalho. A partir desta ciência, é possível rever posicionamentos comuns e arraigados e entender que os princípios que regem as Leis Trabalhistas merecem total atenção, respeito e efetiva aplicação, sob pena de o conjunto de normas não alcançar ao seu fim primordial, que, para nós, é a justiça social.

**Palavras-chave:** Origens Históricas. Princípios. Fundamentos. Direito do Trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

Em inúmeras situações somos levados a questionar as leis trabalhistas e também os operadores do deste ramo do Direito, mais especificamente, os julgadores, principalmente, no aspecto relativo ao inderrogável princípio de proteção do trabalhador e, erroneamente, concluímos tratar-se de uma injustiça legalizada. Mas, após uma pesquisa, mesmo breve,

---

1 Advogada. Bacharel pela Faculdade de Direito da Universidade do Oeste Paulista de Presidente Prudente. Pós-graduanda no Curso de Pós-Graduação "Lato-Sensu" Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Instituição Toledo de Ensino de Presidente Prudente. E-mail: [helocovolo@rufinocampos.com.br](mailto:helocovolo@rufinocampos.com.br)

2 Advogado e Professor do curso de Direito das Faculdades Integradas "Antonio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente, Advogado integrante do escritório Rufino Campos Advogados Associados; Graduado na Faculdade de Direito das Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo; Pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil, pela mesma Instituição. Pós-graduado em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário, também por esta Instituição. Mestrando em Direito Negocial pela UEL/PR. [guilherme.pbh@gmail.com](mailto:guilherme.pbh@gmail.com)

3 Advogado. Bacharel pelas Faculdades Integradas "Antonio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente. E-mail: [rafa.daves@hotmail.com](mailto:rafa.daves@hotmail.com)

sobre as origens das Leis Trabalhistas ou do Direito do Trabalho, veremos que tal aspecto ou característica é mesmo um bem, ou, ainda, um bem necessário.

## 2 DA ESCRAVIDÃO

No período pré-industrial, ou seja, antes da Revolução Industrial deflagrada no século XVII na Inglaterra, não havia direito do trabalho, pois as formas de trabalho existentes eram totalmente incompatíveis com qualquer idéia de direito daqueles que trabalhavam. Predominava o trabalho escravo e também a servidão, com total restrição da liberdade.

Os trabalhos feitos pelos escravos eram os serviços braçais mais exaustivos e aviltantes, já que os indivíduos “livres” não podiam se prestar a tal, pois tais ofícios eram indignos e desonrosos.

Segundo VIANNA (1999, p. 29. *In SUSSEKIND et al*):

*O homem sempre trabalhou, primeiro para obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Depois, quanto começou a sentir o imperativo de se defender dos animais ferozes e de outros homens, iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa. Posteriormente, verificou que o osso encontrado nos restos de animais putrefatos partia-se com facilidade e passou, no período paleolítico, a lascar pedras para fabricar lanças e machados, criando sua primeira atividade industrial. E usava seus produtos para a caça de animais e nas lutas contra os outros homens. Nos combates que travava contra seus semelhantes, pertencentes a outras tribos e grupos, terminada a refrega, acabava de matar os adversários que tinham ficado feridos, ou para devorá-los ou para se libertar dos incômodos que ainda podiam provocar. Depois com penetrou-se de que, em vez de liquidar os prisioneiros, era mais útil escravizá-los para gozar de seu trabalho.*

Pelo relato do saudoso jurista acima citado, percebemos que nas relações de trabalho daquela época, a cruel e flagrante a prevalência do mais forte sobre o mais fraco.

A Revolução Francesa decretou o fim da escravidão. Em 1857, a escravidão foi oficialmente extinta nos territórios sob os mandos da Inglaterra. Em nosso país, a escravidão foi o regime implantado pelos portugueses. No início, com os indígenas, depois, com os negros trazidos da África e perdurou até o final do século passado.

Atualmente, segundo cálculos da Comissão Pastoral da Terra (CPT), existem no Brasil 25 mil pessoas submetidas às condições análogas ao trabalho escravo.<sup>4</sup>

### **3 DA SERVIDÃO**

A servidão era um regime de trabalho em que o indivíduo, mesmo não sendo escravo, não dispunha, de fato, de sua liberdade. Era uma característica das sociedades feudais, baseada na posse da terra pelos senhores, numa economia fundada na agricultura ou pecuária.

Tal modelo de trabalho passou a desaparecer no final da Idade Média, em razão de perturbações decorrentes, ora das epidemias, ora das Cruzadas, que causavam fuga de servos e também sua alforria.

### **4 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do Trabalho tem como causa histórica e econômica a “Revolução Industrial”. O seu nascimento e também, o da própria Justiça do Trabalho está, intrinsecamente, relacionado ao advento da Revolução

---

<sup>4</sup> Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo, 2003, Presidência da República do Brasil. [http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/brasil/iniciativas/plano\\_nacional.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/iniciativas/plano_nacional.pdf) 02/12/2011.

Industrial, ocorrida em fins do século XVIII. Tal episódio foi o marco de uma série de acontecimentos que, nos anos seguintes, provocaram mudanças profundas em toda a sociedade.

Os sistemas de produção saíram do artesanato, prevalente na Idade Média, para a mecanização. As primeiras máquinas de produção industrial surgiram na Inglaterra. A Inglaterra saiu na frente neste processo de mecanização por várias razões. O país possuía grandes reservas de carvão mineral em seu subsolo, que era a principal fonte de energia para o funcionamento das máquinas e movimentação das locomotivas a vapor. Ainda, tinha as maiores reservas na principal matéria-prima do período, o minério de ferro. Não havia problemas com mão-de-obra, pois uma grande massa de trabalhadores rurais estava disponível, quando as terras antes pertencentes aos senhores e seus servos foram, com autorização do governo, cercadas e transformadas em pastos para criação de ovelhas e produção de lã. A lã, junto com o carvão e o ferro eram os pilares do desenvolvimento comercial inglês. Os pequenos produtores rurais e seus servos, os trabalhadores rurais foram obrigados a migrar para as cidades.

Não faltava dinheiro para construção de fábricas, compra de matéria-prima e máquinas e para pagar os empregados. Por fim, tinha um mercado consumidor ávido por adquirir tudo que passou a ser produzido.

Temos que o século XVIII foi de grande avanço para os sistemas de transporte e produção. Máquinas a vapor, teares gigantes, revolucionaram o modo de produzir. A produção maquinizada, permitindo que se realizasse em larga escala, por um lado, baixou o preço dos bens de consumo mas, ao eliminar a necessidade de numerosa mão-de-obra, causou, por óbvio, muito desemprego e também o barateamento da mão-de-obra, na verdade, a sua redução a uma condição aviltante.

O ambiente das fábricas do início da Revolução Industrial impunha aos trabalhadores uma condição precária. Tinha péssima ou nenhuma iluminação. Eram abafados e sujos. Os salários eram muito baixos. Infelizmente, uma forma de baixar o valor dos salários era empregar o trabalho infantil e feminino. Os trabalhadores chegavam a trabalhar até 18 horas por dia e estavam sujeitos a castigos físicos. Sequer se falava em direitos tão comuns para nós nos dias de hoje como férias, décimo terceiro salário, auxílio doença, descanso semanal remunerado ou qualquer outro benefício. Sequer uma jornada mínima de trabalho era observada.

Muitas mulheres davam a luz no chão das fábricas, muitas crianças morriam esmagadas pelos teares. São relatos marcantes e históricos que não podem ser esquecidos.

Este era o ambiente social no qual se desenvolveu e surgiu o Direito do Trabalho visando a proteção dos indivíduos que perdiam sua infância, saúde, sua dignidade e sua vida ao trabalhar em grandes fábricas sem o mínimo de direitos garantidos. Trabalhavam “de sol a sol”, não havia jornada definida. Os salários eram miseráveis, sequer garantiam a sobrevivência. As condições de trabalho eram extremamente adversas, pois sequer eram considerados sujeitos de direito.

Tem-se a notícia de morte de crianças que eram colocadas dentro dos teares quando havia o travamento da máquina. A criança deveria entrar e destravar, resolver o problema daquele maquinário, mas a criança a chamada, simplesmente, porque era menor.

Como a fábrica não podia “parar”, como aquele indivíduo não tinha nenhum direito garantido, nem mesmo à vida ou à integridade, muitas vezes a máquina voltava a funcionar, inesperadamente, e a criança era esmagada pelas peças dos teares.

Refletindo sobre o tema, hodiernamente, não é possível imaginar uma prestação de serviço sem jornada de trabalho mínima definida.

Os trabalhadores reagiram. Em muitas regiões da Europa, os trabalhadores se organizaram para lutar por melhores condições de trabalho. Os empregados das fábricas formaram as “trade unions” (espécie de sindicatos) com o objetivo de melhorar as condições de trabalho dos empregados. Houve também movimentos mais violentos como, por exemplo, o “ludismo”.

Também conhecidos como “quebradores de máquinas”, os ludistas invadiam fábricas e destruíam seus equipamentos numa forma de protesto e revolta com relação a vida dos empregados. O “cartismo” foi mais brando na forma de atuação, pois optou pela via política, conquistando diversos direitos políticos para os trabalhadores.

A questão era de tamanha importância que, na primeira conferência da OIT, uma das seis convenções adotadas atendeu a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais.

As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Fonte: site da OIT: <http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>

Além do fator histórico e econômico a fomentar o surgimento do Direito do Trabalho, houve também um fator político, qual seja, a “Revolução Francesa.” Com “Revolução Francesa” o absolutismo chegou ao fim e instalou-se o “Estado Liberal”, um Estado que não intervinha na vida das pessoas.

Esta não intervenção decorrente do Estado Liberal, infelizmente, agravou a situação de exploração dos trabalhadores, pois o Estado não interferia nas relações privadas.

Os acontecimentos do evento chamado Revolução Francesa, que se deram de 1789 a 1799 mudaram completamente o cenário social e político da França. Neste período, foram questionados os privilégios do clero e da nobreza.

Fomentada pelos ideais do “Iluminismo” e da Independência Americana (1766). Restaram abolidas a servidão e os direitos feudais, e proclamaram-se os princípios de “Liberdade, Igualdade e Fraternidade (Liberté, Egalité, Fraternité), frase de Jean-Jaques Rosseau.

No âmbito jurídico, instalou-se um conceito, uma idéia de que todos eram iguais perante a Lei, merecendo assim, tratamento totalmente igualitário, independente de sua condição econômica e social. Portanto, não havia distinção de tratamento ao mais fraco e ao mais forte e, infelizmente, qualquer forma de proteção ao mais fraco deixou de fazer sentido.

Desse cenário, surgiu uma questão de discussão ampla, chamada Questão Social, assim denominada pelos doutrinadores da época.

*A Questão Social surgiu na Europa Ocidental do século XIX, designando o fenômeno de pobreza crescente entre os membros da classe operária. O processo de urbanização, somado ao da industrialização, deu origem ao empobrecimento do proletariado, mas ao mesmo tempo, consciencializou essa classe da sua condição de exploração e levou à contestação da mesma. Por isso, a Questão*

*Social atingiu contornos problemáticos, em especial para a sociedade burguesa, que para enfrentá-la recorreu à implementação de políticas sociais (Heidrich, 2006, p. 1). Segundo Iamamoto (1999, p. 27), a Questão Social pode ser definida como: O conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que têm uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos se mantém privada, monopolizada por uma parte da sociedade. O mundo capitalista sofreu várias alterações ao longo do século XX e, conseqüentemente, a Questão Social modificou-se. Pereira (2001) destaca três modelos de organização do Estado durante o século XX: o Estado Liberal, o Welfare State e o Estado Neoliberal, sendo que a adoção de qualquer destes modelos derivou das transformações da Questão Social. Segundo Heidrich (2006), o modelo liberal nasceu com o capitalismo e preconizou a não intervenção do Estado nas atividades de mercado, deixando à sorte de cada um o seu fracasso ou sucesso. Estas medidas mostraram-se ineficazes na medida em que o mercado não tem o poder de se auto-regular. Segundo Esping-Andersen (1995), o Welfare State veio trazer mais segurança no emprego e ganhos em justiça e direitos sociais. Existem três tipos de Welfare State: o Liberal, que limita o acesso das políticas sociais aos realmente pobres; o conservador, que é um meio-termo e tem em conta os diferentes estatutos sociais; e o social-democrata, que é o mais abrangente (Esping-Andersen, 1991). Perante uma crise global no último terço do século XX, as idéias Liberais ganham força. No mundo do trabalho ocorrem mudanças. O capitalismo conseguiu afirmar-se como a única alternativa face à crise (Heidrich, 2006). Segundo esta perspectiva, passamos do Welfare Capitalism, um sistema centrado nos grandes Estados e nas grandes indústrias, para o Capitalismo Global, menos organizado e influenciado por fluxos financeiros e de informação, desestabilizando a vida profissional e familiar dos indivíduos e retirando poder aos Estados no controle da economia (Mingione, 1998). Assim, os países industrializados parecem ser cada vez mais afetados pelo desemprego, precariedade laboral, pobreza e exclusão social. Estas novas condições, descendentes do capitalismo feroz que se vivencia atualmente, são apelidadas de a “Nova” Questão Social. No entanto, e segundo Mota (2000, p. 2), “ as distintas expressões da questão social” não se traduzem numa “ nova” Questão Social, mas sim em “novas formas para velhos conteúdos”.<sup>6</sup>*

Como reação a toda essa exploração, surgiram defensores de ideais de igualdade para todos, fomentando o “comunismo” e o “socialismo”. Daí surgiu, então, um importante conceito de justiça social: desenvolvimento econômico com proteção social. Constatou-se que não se pode separar a

---

<sup>6</sup> IAMAMOTO, Marilda V. O Serviço Social na contemporaneidade; trabalho e formação profissional. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1999. ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do “Welfare State”. Lua Nova, São Paulo, n. 24, p. 85-116, 1991.”

economia e seu desenvolvimento a contento, do trabalho, que ambos devem atuar conjuntamente e em equilíbrio.

Por tais razões, para regular as relações sociais, em atenção às questões sociais sérias que bradavam por atenção das autoridades, foram surgindo as primeiras normas específicas, a primeiras leis trabalhistas.

## **5 DA NECESSIDADE DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

A desigualdade entre empregador e empregado existe em qualquer tipo de relação de trabalho, seja de um simples operário a um importante executivo, pois, em qualquer delas, o trabalhador estará em situação de dependência econômica perante o seu empregador.

Pedimos vênias para citar um caso concreto mencionado pela Dra. Carla Teresa Martins Romar nas aulas do Curso de Pós-Graduação "Lato-Sensu" Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Turma 5), pela Instituição Toledo de Ensino de Presidente Prudente: um alto executivo de uma instituição financeira recebeu uma proposta de trabalho de uma instituição concorrente.

O fator irrecusável da proposta era o pagamento de alguns milhões de reais em luvas e garantia de emprego por alguns anos. Aceita a proposta, o executivo pediu demissão, abandonando um ótimo cargo, assumindo os riscos do desafio que imaginava reduzidos, é claro, pelas condições apresentadas pelo contratante. Entretanto, ao assinar o contrato de trabalho, foi apresentado também um termo de confissão de dívida no valor das luvas e um termo de renúncia à estabilidade proposta.

Ele foi obrigado a assinar o termo de confissão de dívida e a renúncia à estabilidade. Surge a questão: o caso merece ou não a aplicação

dos princípios de proteção ao trabalhador, no julgamento da demanda que visou anular o termo de confissão de dívida e de renúncia à estabilidade? O fato de ser o trabalhador um alto executivo de uma grande instituição bancária o torna desmerecedor de tal proteção? Certamente não.

O exemplo mostra claramente que independente da condição do trabalhador, na relação com o seu empregador, aquele sempre fica numa posição desfavorável e desigual. Isto porque o trabalhador tem uma dependência econômica, social e mesmo psicológica daquele emprego, daquela função.

Atualmente, algumas nações européias, como a Grécia e a Inglaterra, em meio à uma crise econômica, vêm enfrentado protestos de sua população, contra medidas que implicam, dentre outros meios de restrição, a diminuição de benefícios aos trabalhadores, o aumento dos valores de contribuição para aposentadoria e também, aumento do tempo de trabalho para aposentadoria.

Entendemos que isso reflete uma idéia errada, a de que a crise enfrentada por esses países decorre do alto grau de protecionismo aos trabalhadores e pensionistas.

Entretanto, temos que enfrentam tais crises mais pela desleal concorrência praticada por nações em desenvolvimento como China e Índia que produzem, crescem e se enriquecem muito, à custa de um sistema inaceitável de exploração desenfreada de seus trabalhadores.

Não há como concorrer com um país que tem o seu custo de produção super reduzido pela mão-de-obra de baixíssimo valor, ou mesmo, que conta com mão-de-obra escrava.

É o caso da China, por exemplo que ignora completamente direitos trabalhistas como um ambiente de trabalho saudável, jornada mínima de trabalho, proteção contra despedida imotivada ou garantia de estabilidade em razão de doença. Entretanto, não devemos ter o modelo de produção da china como exemplo a ser seguido. Tampouco, atribuir à folha de pagamento ou aos seus encargos, a responsabilidade pelos custos da produção.

Entendemos que aceitar ou propagar que a solução para a crise econômica ou a receita para o desenvolvimento de uma nação passa pela ofensa aos direitos mais básicos de um trabalhador é um gravíssimo retrocesso.

É certo que a sociedade brasileira clama por uma reforma política, que as relações sociais, dentre estas, as relações entre trabalhador e empregador sofreram grandes mudanças e também clamam por um conjunto de normas que atenda tal realidade.

Fala-se muito, atualmente, na necessidade de flexibilização das Leis trabalhistas. Entretanto, tal flexibilização não pode, em momento algum, trazer em seu bojo, qualquer tipo de ofensa aos direitos básicos dos trabalhadores.

Contrariamente a tal movimento, tivemos, como forma de evitar ou, ao menos, desmotivar a despedida indireta, visando a garantia do emprego, a regulamentação do aviso prévio proporcional, com a Lei 12.506, em vigor desde o dia 13 de outubro deste ano. Tal lei estabelece que os trabalhadores demitidos sem justa causa têm direito a um período de aviso prévio que pode chegar a 90 dias.

Outro tema que é bastante debatido diz respeito à redução da jornada de trabalho sem redução de salário. Tramita no Congresso Nacional, Proposta de Emenda à Constituição — PEC 393/01, de autoria dos deputados federais Inácio Arruda (PCdoB-CE) e Paulo Paim (PT-RS) — que propõe a redução da jornada no Brasil, em um primeiro momento, para 40 horas semanais e, depois, para 35 horas semanais.

E, o brado da classe empregadora contra a mudança não pode ser desconsiderado. É certo que a simples redução da jornada, sem um ajuste ou uma redução da carga tributária incidente sobre a folha de pagamento seria um desastre para o setor.

Não é correto, e sim, temerário, afirmar que da simples redução da jornada, decorreria a geração de empregos. A necessidade de contratar mais empregados, para complementar a carga de trabalho necessária para manutenção da produção oneraria muito o custo da produção.

Certamente que, com a redução o trabalhador brasileiro teria tempo para tratar de seus interesses individuais e familiares, com tempo para convivência com a família e para outras atividades, mas tais benefícios não podem vir acompanhados do risco do desemprego.

O ganho em produtividade também viria, eis que um indivíduo que trabalha seis horas seguidas produz mais que aquele que trabalha oito horas com intervalo para refeição, principalmente no período pós-refeição.

Mas, o tema é mesmo conflituoso e merece muita atenção e discussão antes de sua votação nas casas legislativas. De necessária menção é a atuação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, um órgão internacional diplomático que busca conscientizar os governos, visando que

eles sejam signatários e adotem as convenções que tragem cláusulas de proteção aos trabalhadores.

Mas, a OIT não tem poder de coação ou imposição, de modo que suas convenções não têm, automaticamente, força de Lei. Dentre os principais objetivos da OIT, está a proteção ao trabalhador com a garantia de seus direitos fundamentais. A OIT trava uma grande luta contra o trabalho escravo, trabalho infantil, discriminação do trabalho de qualquer natureza, e pela proteção à saúde e integridade do trabalhador e pagamento de salário digno.

## **6 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO**

Pelo exposto, entendemos que o Direito do Trabalho e as Leis Trabalhistas devem, sem dúvida, desde a sua criação até sua interpretação e efetiva aplicação, observar os princípios constitucionais que as regem, a fim de garantir a máxima proteção aos trabalhadores.

Na CF/88, os direitos dos trabalhadores estão no capítulo dos direitos e garantias fundamentais, diferente da constituição anterior que os previa no capítulo que tratava da ordem econômica.

A CF/88 trouxe preceitos de ordem pública, que constituem cláusulas pétreas, ou seja, não sujeitos a renúncia. Prevêem direitos que são inderrogáveis.

A reintegração do trabalhador em caso de doença, por exemplo, é feita com base em princípios constitucionais da proteção à dignidade humana. Especificamente, tais princípios estão positivados nos seguintes dispositivos:

- Art. 1º, inc. III e IV da CF: dignidade do ser humano e valorização social do trabalho. O trabalho deixou de ser um fator de produção, como o são, por exemplo a matéria prima, mercadorias e maquinários, para ser um valor social.

Conseqüentemente, as normas de regulação do trabalho tem que buscar garantir e valorizar a dignidade e os valores sociais do trabalho, tanto na sua criação (processo de criação das leis) quanto na sua aplicação. Por exemplo: o assédio moral tem fundamento também na proteção à dignidade humana.

Art. 193: *“A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”*

- Art. 170: A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003 - DOU 31.12.2003) VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 15.08.1995 - DOU 16.08.1995). Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

## **7 PRINCÍPIOS JURÍDICOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Os princípios jurídicos do Direito do Trabalho são linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas. Eles vêm de construções doutrinárias e outras fontes, não se podendo falar em uma lista rígida. O respeito e observação a tais princípios também garantem a proteção ao trabalhador.

### **7.1 Funções dos princípios do Direito do Trabalho:**

- Informador: os princípios servem de fonte de inspiração e fundamentação para o legislador.

- Normativa: o direito não consegue prever todas as situações concretas, daí, os princípios podem ser usados para regular situações não previstas.

- Interpretativa: auxiliam na interpretação mais justa, mais ideal, da norma.

### **7.2 Motivos para aplicação dos princípios do Direito do Trabalho**

Os princípios são importantíssimos para atuação dos operadores do direito, pois auxiliam na indicação da verdadeira finalidade da lei trabalhista. A CLT é de 1943, portanto, padece de uma interpretação atual que não ofenda a verdadeira finalidade dos dispositivos que contém.

### **7.3 Fundamentação Legal da aplicação dos princípios do direito do trabalho:**

A aplicação dos princípios do direito do trabalho tem fundamentação legal positivada no Art. 8º da 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”

Segundo Américo Plá Rodriguez <sup>7</sup>, os princípios do direito do trabalho são:

- Protetor: o direito do trabalho foi criado para proteger o trabalhador, com fundamento no princípio da igualdade. Visa proteger a parte mais fraca da relação contratual. Há três regras aplicáveis para efetiva observação ao princípio protetor:

a) norma mais favorável: regra aplicável na elaboração e aplicação das normas. Diante da dúvida na aplicação de duas normas, aplica-se sempre a mais favorável, mesmo sendo a mais recente, não se sobrepõe à antiga, se esta for mais favorável. A hierarquia das normas sempre observará tal princípio. A CF/88 permite a flexibilização das normas de direito de trabalho quando autoriza, por exemplo, a redução salarial em convenção coletiva.

b) “*in dubio pro operário*”: aplicável na interpretação das normas. Quando há dúvida na interpretação de uma norma, optar-se-á sempre pela mais favorável.

---

<sup>7</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

c) condição mais benéfica: regra aplicável na condições práticas de trabalho, no dia a dia do trabalhador. Por exemplo, um regulamento de empresa, que é norma interna da empresa, prevendo regras de aposentadoria privada, regras que se mostram menos benéficas. Pelo princípio da condição mais benéfica, não se aplicam àqueles funcionários já ativos, mas apenas àqueles que passarem a integrar os quadros após a vigência do novo regulamento. Sobre o tema aplica-se a Súmula 51 TST:

“TST Enunciado nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973 - Incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Cláusula Regulamentar - Vantagem Anterior I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999) Referências:- Art. 444 e Art. 445, Disposições Gerais - Contrato Individual de Trabalho - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - DL-005.452-1943 obs.dji: Admissão Trabalhista; Cláusula (s); Efeitos; Empresa; Opção; Regra; Regulamento (s); Regulamento das Empresas; Renúncia; Revogação; Sistema (s); Trabalhador; Vantagens”.

- Irrenunciabilidade: o trabalhador não pode renunciar a férias, FGTS, repouso para alimentação, etc. Mas há diferenças entre renúncia e transação. Prevê o art. 468 da CLT:

“Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

A justiça do trabalho, sendo conciliatória, prima pela composição, por isso, a transação nos conflitos trabalhistas é imperiosa.

- Continuidade da relação de emprego: No Brasil não existem regras que, verdadeiramente, garantem a continuidade da relação de emprego. O ideal seria o disposto na convenção 158 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil

mas, posteriormente, foi denunciada, o que permanece até o momento. A convenção 158 da OIT prevê que a demissão somente poderá ser motivada, ou seja, por justa causa caracterizada por: dificuldade financeira da empresa, por questões técnicas, exemplo: montadora eliminou a figura do pintor pela câmara de pintura; não adaptação do trabalhador à função ou ao ambiente da empresa.

- Primazia da realidade: para Direito do Trabalho, vale mais a realidade fática do que o formalismo dos documentos. Questões relativas a vínculo empregatício, ao salário “por fora”, tudo isso se prova, mais pela realidade fática do que documental.

- Razoabilidade: segundo o qual, nas relações trabalhistas as partes devem proceder conforme a razão. Aplica-se de duas formas:

a) para concluir pela veracidade ou não de explicações ou soluções apresentadas pelas partes;

b) como freio, óbice, limite para o empregador, evitando que cometa possíveis arbitrariedades;

- Boa-fé: direciona-se tanto ao empregado quanto ao empregador. Atualmente, a boa-fé é vista como um princípio geral, informante de todo o ordenamento jurídico, ou seja, é no fundo um postulado tanto moral quanto jurídico. Dele decorre: o dever de fidelidade; a irradiação deste princípio por todos os direitos e obrigações da relação contratual existente; os limites que impõe ao exercício abusivo do direito de greve; entre outros. Enfim, a boa-fé é a crença em determinados fatos e o fiel cumprimento dos deveres contratualmente pactuados.

## 8 CONCLUSÃO

Entendemos que as normas trabalhistas e outras fontes do direito do trabalho não merecem as precipitadas críticas dos que desconhecem as suas origens históricas. A sociedade deve reconhecer os riscos de se relativizar os princípios que norteiam a criação, interpretação e aplicação das normas trabalhistas, especialmente no atual momento de crise econômica mundial. Não se pode também ignorar o fato de que o crescimento acelerado de nações como a China é feito à custa da vida e da integridade física de milhares de trabalhadores e não se pode permitir que sistemas como este sirvam de fundamento para teorias sobre a solução da crise econômica mundial.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho** (1943). CLT Saraiva e constituição federal. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. 1478 p.

IAMAMOTO, Marilda V. **O Serviço Social na contemporaneidade; trabalho e formação profissional**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1999. ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do "Welfare State". Lua Nova, São Paulo, n. 24, p. 85-116, 1991."

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 892 p.

**Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo**, 2003, Presidência da República do Brasil. Localizado em [http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/brasil/iniciativas/plano\\_nacional.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/iniciativas/plano_nacional.pdf) 02/12/2011

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

**SITE da OIT:** <http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>