

PRINCÍPIOS PECULIARES DO DIREITO DO TRABALHO

Aline Silva RAMOS¹
Fernando Batistuzo Gurgel MARTINS²

RESUMO: O Direito do Trabalho é orientado por princípios protecionistas, que são típicos do Direito do Trabalho, como o *in dubio, pro operario* princípio da continuidade da relação de emprego e também por subprincípios como a regra da norma mais favorável, regra da condição mais benéfica. Esses princípios protecionistas orientam o Direito do Trabalho para proteger os trabalhadores, pois durante muito tempo trabalharam em condições desumanas, sem direitos trabalhistas e absurdamente explorados por seus empregadores e para igualar o empregado, hipossuficiente da relação, ao empregador que é o detentor do capital, o Estado interferiu para proteger o hipossuficiente e criar um equilíbrio nas relações. Entretanto, essa proteção deu abertura para uma prática muito comum, que é o abuso desse direito por parte do empregado.

Palavras-chave: Princípios. Proteção. Abuso. Trabalhador. Empregador.

1 INTRODUÇÃO

Como se sabe, ao longo dos tempos houve uma dominação do mais forte sobre o mais fraco. Com essa dominação, o detentor do capital (empregador) submetia os empregados a condições, muitas vezes desumanas, situações nas quais havia grande abuso nas relações de detentor de capital e os subordinados.

Américo Plá Rodriguez (1997, p. 30) fala sobre a desigualdade nas relações trabalhista dizendo:

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre as pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusiva e iníquas.

¹ Discente das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

² Mestre em Direito Constitucional e Professor da graduação em Direito do Trabalho das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

Assim, o Estado começou a interferir para eliminar os abusos, e numa tentativa de igualar o hipossuficiente com o detentor do capital, seguiram-se critérios protecionais, favorecendo o empregado para igualar as partes e diminuir a diferença de poder. Neste sentido, Cesarino Jr (1963) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 30) diz que:

Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

Acontece que, muitas vezes, o empregado que é sempre vitimado e protegido pela lei, abusa dos direitos que o protegem, como o de estabilidade, por exemplo. O abuso dos direitos é consequência do sentimento de proteção que o empregado tem, pois se sente intocável com essa proteção, passando a não se subordinar às ordens do empregador que são necessárias ao andamento normal do emprego, começa a ser desidioso, entre outras práticas abusivas.

No presente artigo foi estudado e analisado como funciona a proteção e a continuidade do contrato de trabalho, pois ambos abrem espaço para o abuso de direito, pelo sentimento de proteção e de ser intocável que o empregado tem, e que prejudica o empregador e, por consequência, indiretamente, a sociedade.

2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

No Direito em geral busca-se a igualdade jurídica para as partes, sendo os mesmos tratados com igualdade. Porém, para que haja um equilíbrio nas relações é necessário “tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente”. Sendo assim, o Princípio da Proteção orienta o Direito do Trabalho para compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do trabalhador.

Sobre a denominação do Princípio da Proteção, segundo Américo Plá Rodriguez (1997, p. 28) há várias denominações para esse princípio, que se

aproximam um pouco, mas são distintas, como o princípio *pro operario* ou o princípio mais favorável ao trabalhador. Ainda segundo Américo Plá Rodriguez (1997, p. 29):

Ainda que todas estas denominações revelem a mesma ideia, preferimos a expressão *princípio de proteção* porque, sem falar de sua brevidade peculiaridade, traduz de modo fiel e eloquente a ideia principal que este princípio encerra. Além disso, tem a vantagem de projetar-se como uma denominação geral abrangendo as diversas formas de aplicação, sem confundir-se com nenhuma delas.

O Direito do Trabalho surgiu como resultado das explorações e práticas abusivas praticadas pelo empregador em relação aos empregados, além de condições ruins de trabalho que eram impostas no desenrolar da história do trabalho. Foi necessário, então, que o legislador protegesse a parte fraca da relação de trabalho, criando, assim, uma desigualdade para poder gerar igualdade das partes, sendo a proteção jurídica para o trabalhador. Nesse sentido, Cesariano Jr. (1963) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 30) concluiu que:

Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

O princípio de proteção do Direito do Trabalho se expressa sob três formas elencadas por Américo Plá Rodriguez (1997, p.42 e 43), sendo elas o princípio do *in dubio, pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

2.1 Princípio *in dubio, pro operario*

No princípio chamado *in dubio, pro operario*, verifica-se que é assegurado nos casos em que existir uma norma passível de várias interpretações,

deve-se acolher a interpretação que mais for favorável ao empregado, desde que não afronte a vontade do legislador, como ressalta Arnaldo Sussekind (1991, p. 129) “[...] princípio ‘*in dubio pro operario*’, que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória”.

Para aplicação desse princípio, Américo Plá Rodriguez (1997, p. 51) afirma que devem ser feitas algumas ponderações. Na primeira ponderação da aplicação do princípio deve-se acolher a interpretação mais favorável ao empregado quando for para estender um benefício e também em situações que diminuam o prejuízo. Martins Catharino (1972) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 51) exprime a mesma ideia: *odiosa restringenda, favorabilia amplianda*.

A segunda ponderação que deve ser feita, também sustentada por Martins Catharino (1972) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 51), é que deverá ser aplicada com intensidade e rigor diferente para os casos, tendo que se levar em conta a diferença entre os envolvidos, ou seja, quanto menos hipossuficiente o empregado, menor deve ser o grau de proteção, e quanto mais hipossuficiente maior deve ser a proteção. Sendo assim, a aplicação deverá ser feita por graus.

Na terceira consideração que deve ser feita, Américo Plá Rodriguez (1997, p.51), diz que não há dúvida ou problema sobre a aplicação na hora de interpretar nem nos contratos individuais de trabalho. O problema consiste nas convenções coletivas, onde a situação de inferioridade do trabalhador não existe mais, visto que estão fortalecidos pela união. Sendo assim, não há que se falar em hipossuficiência ou inferioridade do empregado ou empregador para este caso, deixando em igualdade as partes.

Sobre a quarta ponderação Américo Plá Rodriguez (1997, p. 52) diz que “A quarta consideração é a de que a aplicação dessa norma deve ser feita com moderação. *Deveali* acolhe a opinião de *Greco*, segundo a qual esse princípio só se justifica dentro de certos limites e deve ser aplicada com cautela.”.

Sobre a quinta ponderação é Alonso García (1980) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 52), que diz “No sentido de que no caso de dúvida sobre qual a interpretação mais favorável ao trabalhador, a equidade aconselha adotar-se a opção do próprio trabalhador.”.

O princípio do *in dubio pro operario* não é acompanhada ou amparada por nenhuma norma expressa, porém ela é aplicada e aceita pela jurisprudência e doutrina.

2.2 O princípio da norma mais favorável

Para entender melhor o princípio da norma mais favorável, Russomano (1972) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p.53) define o significado da mesma:

[...] ela opera como princípio solar do Direito do Trabalho contemporâneo, capaz de pôr em movimento toda a imensa estrutura social. Veremos que, enquanto inverte a hierarquia das normas empregadas até agora, tem enorme transcendência prática, que faz recordar aquela que, na concepção do firmamento, teve em sua época a revolução copérnica.

Este princípio faz-se aplicar ao empregado a norma mais favorável que houver no ordenamento jurídico, podendo ainda desprezar a hierarquia das normas.

Segundo Marcelo Tavares Cerdeira (2008), uma das teorias aplicáveis a essa norma, de acordo com a doutrina, é a teoria da cumulação ou atomista. A teoria da cumulação, se aplicada, causa um desequilíbrio e desigualdade nas relações de trabalho, pois ela dará vantagens excessivas ao empregado. Essa teoria permite que separe apenas a parte que for beneficiar o empregado para aplicar, ferindo assim o poder de negociação das partes envolvidas na negociação. Sendo assim o excesso de proteção ao empregado causa desigualdade entre as partes, deixando o empregador em posição muito desfavorável e suscetível de abuso por parte do empregado, pois o trabalhador apenas terá vantagens enquanto o empregador ficará sempre com o ônus, desfavorecido e sem proteção alguma da lei. Ficando claro que a proteção que busca igualar as partes poderá criar uma nova desigualdade nas relações de trabalho.

Sobre o alcance do princípio da norma mais favorável, Alonso García apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 53), define dois sentidos:

Um impróprio e outro próprio. O sentido impróprio nasce não da existência de várias normas aplicáveis a uma única relação, mas da existência de uma só norma aplicável, embora suscetível de vários significados. Trata-se de saber qual desses significados deve ser aplicado. Na realidade, neste sentido se confunde com a regra anterior: *in dubio, pro operario*. O sentido próprio, por outro lado, surge quando existem várias normas aplicáveis a uma mesma situação jurídica. Esta regra só surge verdadeiramente nesta última situação.

Há um limite para a aplicação desta regra que é o da ordem pública. Há uma exceção no Direito do trabalho, em que Mascaro Nascimento (2004, p. 289-290) assegura que em alguns momentos são necessários alguns sacrifícios para garantia da coletividade, pelo bem comum, pois “objetiva melhorar a organização social e não a proteção do trabalho”.

2.3 Princípio da condição mais benéfica

Sobre o subprincípio da condição mais benéfica, Clariana Oliveira da Silveira (2011) afirma que esse princípio é uma “reprodução da prerrogativa Constitucional do direito adquirido (artigo 5º, XXXVI, CF). Está relacionada à questão cronológica no emprego de lei Trabalhista”. Ou seja, quando surgir uma norma posterior que modifique algum direito do trabalhador que era resguardado pela norma anterior, deve-se manter aquela condição que for mais favorável ao trabalhador, ou seja, a norma anterior deve ser respeitada por sua condição mais benéfica.

Pérez Leñero (1948) apud Américo Plá Rodríguez (1997, p.60), mostra as formas que a condição pode ser entendida:

A condição pode ser entendida como: a) norma aplicável a uma situação concreta, entre várias de possível aplicação; b) situação geral, de fato ou de direito, para todos os trabalhadores ou para os de uma mesma profissão; c) situação particular de fato, voluntariamente outorgada pela empresa, ou de direito, concedida pela lei anterior. A primeira das acepções é a hipótese na qual atua a regra anterior dentre essas normas, aplicando-se ao trabalhador a mais benéfica, em razão do caráter tutelar que inspira o legislador e portanto seu intérprete. A segunda é uma consequência da eficácia dos usos e costumes que, como fontes do direito, vem em suma, a integrar-se no mesmo problema anterior. Somente resta, portanto, como específica a terceira situação.

Apesar deste princípio da condição mais benéfica se relacionar muito com o princípio *in dubio pro operario* elas se diferenciam. Assim como Américo Plá Rodriguez (1997, p. 60) sustenta, o princípio *in dubio pro operario* é um princípio mais geral e “aparecer na realidade como manifestação da mesma e ter formulação jurídico-positiva expressa.”. Sendo assim, pode ser analisado que o princípio da norma mais benéfica é um princípio que se aplica à uma situação concreta e determinada, apesar de não ser um princípio geral.

3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Américo Plá Rodriguez (1997, p.141) sustenta que o princípio da continuidade da relação de emprego “(...) expressa a tendência atual do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos.”, sendo que esse princípio foi estabelecido em favor do trabalhador.

De acordo com De Ferrari (1968) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 139) :

Indubitavelmente um dos princípios básico que integram a dogmática do Direito do Trabalho é a estabilidade. Nossa disciplina responde à intenção de criar uma nova forma de convivência humana baseada na estabilidade. A ideia de um regime de condições estáveis de vida impera na maioria das normas da referida disciplina... terminando dessa maneira um largo período, caracterizado pela fragilidade das relações contratuais que o trabalho subordinado cria.

Evaristo de Moraes Filho (1960) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 139), fala sobre a relação de emprego, que tem como nova política social manter o vínculo empregatício:

Tudo, no Direito do Trabalho contemporâneo, leva a essa estabilidade no emprego, a fazer com que o empregado fique adendo ao organismo

empresarial, ao estabelecimento, enquanto este durar e tiver uma possibilidade mínima de prosseguimento.

Como dito, esse princípio foi estabelecido em benefício ao trabalhador, porém não pode ser usado tal princípio para contrariar quando o causador do rompimento do contrato de trabalho for o beneficiário.

Américo Plá Rodriguez (1997, p.143), elenca as seis formas de alcance deste princípio:

- Acreditamos que pode haver acordo em atribuir-lhe as seguintes projeções:
- 1) preferência pelos contratos de duração indefinida;
 - 2) amplitude para admissão das transformações do contrato;
 - 3) facilidade para manter o contrato, apesar do descumprimentos ou nulidades em que se haja incorrido;
 - 4) resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por vontade patronal;
 - 5) interpretação das interrupções dos contratos como simples suspensões;
e
 - 6) manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador.

O trabalhador conhecendo essa outra forma de proteção, se sente protegido e tem a falsa ideia de que pode relaxar em seus deveres que a lei estará ao seu lado para que não perca o emprego. Apesar de ser claro que se houver justa causa o empregador tem o direito de despedir o empregado, na maioria das vezes fica difícil ao empregador provar tal ação que justifique a dispensa.

O empregado passa a ser desidioso, relaxado, insubordinado dentre outras práticas caracterizadas como abusivas por achar que não irá perder o emprego, e se comporta de tal forma por saber ser mais complicado ao empregador provar os abusos praticados pelo empregado, visto que na justiça quando há dúvida, a decisão é tomada em favor do trabalhador.

3.1 Estabilidade

A estabilidade é uma garantia que o trabalhador tem sobre a manutenção do seu emprego, sendo assim, o empregador não pode dispensar o seu empregado se não houver justa causa.

Caldera (1960) apud Américo Plá Rodriguez (1997, p. 158) ressalta outra diferença que apesar de sutil não é menos importante:

As medidas anteriormente expostas de baseiam no passado de cada trabalhador. Por isso se calculam fundamentalmente em atenção à antiguidade que cada qual tenha conseguido. Pelo contrário, a estabilidade está baseada no futuro da empresa: não interessa o que haja cada um trabalhado até esse momento, mas sim a função que deverá desenvolver a empresa no futuro. Deve-se assegurar trabalho a todos *ou quase todos), enquanto subsistir a empresa.

É possível separar a estabilidade por estabilidade absoluta, que quando viola um direito é possível a reintegração do trabalhador, e por estabilidade relativa, que ao contrário da estabilidade absoluta, protege contra a despedida do empregador, mas não garante a reintegração, como Américo Plá Rodriguez (1997, p. 159) explica.

O período de estabilidade é o momento onde o empregado se sente mais seguro no emprego, e muitas vezes, tem até a ideia de que não pode ser despedido de maneira alguma nesse período. Sendo assim, é o momento no qual mais abusa do direito.

Apesar de ser possível ser despedido no período de estabilidade se for por justa causa, fica complicado ao empregador provar em algumas situações, pois muitas das práticas que configuram esse abuso são difíceis de provar, são feitas de maneira discreta, como por exemplo, o desinteresse do empregado em suas funções, produções imperfeitas, dentre outras práticas que configuram a desídia. Sendo difícil de provar, o empregador não pode despedir se não possuir meios certos e sem margem de dúvida para provar que está despedindo com justificativa, pois a lei protege o empregado, deixando o empregador de mãos atadas e sofrendo prejuízos.

4 CONCLUSÃO

Os trabalhadores por muito tempo não tiveram boas condições de trabalho, e como já dito anteriormente, eram muitas vezes desumanas.

Assim, com o passar dos anos, conquistou-se melhores condições de trabalho e a proteção do trabalhador por meio das leis e princípios que norteiam o Direito do trabalho.

Porém, atualmente fica cada vez mais comum o empregado se sentir em vantagem por estar protegido pela lei, e a lei ser norteada pelos princípios protecionistas, aproveitando dessa condição para tentar obter algum tipo de vantagem sobre o empregador na justiça, podendo levar até mesmo ao enriquecimento sem causa.

A proteção ao hipossuficiente tem sido aplicada de modo geral para todos os empregados, e, como consequência dessa generalização, o princípio da proteção ao hipossuficiente também acaba sendo aplicada aos trabalhadores que não são hipossuficiente. Sendo que a proteção ao hipossuficiente surgiu para que pudesse colocar em situação de igualdade o empregado e o empregador, ela não cumpre o seu objetivo quando não aplicada devidamente. Visto que alguns empregados não têm a diferença econômica tão grande de seu empregador.

Para que sejam bem utilizados os princípios peculiares do Direito do trabalho, o juiz deve ser imparcial e analisar caso por caso, e não aplicar de maneira geral os princípios, pois não é sempre que o empregado é a parte economicamente mais fraca, ou que as partes são desiguais.

Conclui-se, então, que a proteção não deve existir em excesso e nem haver uma generalização da condição de hipossuficiente para que o objetivo da proteção não tenha efeito contrário a que se destina, deixando o empregador enfraquecido em virtude do excesso e da generalização. Também não deve haver o excesso para não haver abusos por parte do protegido, pois com tanta proteção o empregado se sente intocável e protegido para não cumprir devidamente seus deveres e o empregador fica sem ter como se defender devido a excessiva proteção.

Pontando, é necessário o juiz avaliar as partes, ser imparcial e os princípios serem aplicados de acordo com a necessidade de cada caso para que não haja proveito da proteção para um enriquecimento sem causa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Leis Trabalhistas (1967). **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, 1967.

CAPELARI, Luciana Santo Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção do Trabalhador**. Disponível: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=25 Consulta: 08 de maio de 2014;

CERDEIRA, Marcelo Tavares. **Correlações entre o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica no Direito do Trabalho**. Disponível: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI74445,21048-Correlacoes+entre+o+princípio+da+norma+mais+favoravel+e+o+princípio> Consulta: 14/05/2014.

FACULDADES INTEGRADAS “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

JESUS, José Antônio Alves de. **Princípios do Direito do Trabalho**.

LIMA, Juliana Correia da Silva. **A hipossuficiência fictícia do trabalhador como instrumento para obtenção de proveito econômico**. Disponível: <http://jus.com.br/artigos/22962/a-hipossuficiencia-ficticia-do-trabalhador-como-instrumento-para-obtencao-de-proveito-economico> Consulta: 10/05/2014

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 19ª ed., São Paulo: Saraiva: 2004.

NETO, José Salem. **Prática dos Princípios do Direito do Trabalho**. 2ª ed.; São Paulo: LED, 1997.

PERESSUTI, Patrícia Dornelles. **Artigo: A exacerbação do Princípio da Proteção e o abuso da condição de hipossuficiente na Justiça do Trabalho.** Disponível: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow.jsessionid=E4DBA005B7FBE7DBC46072AC86B0D3A9.jbportal-201?cod=462804&action=2&destaque=false&filtros=> Consulta: 10/05/2014

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 5ª ed.; São Paulo: LTr, 1997.

SILVEIRA, Clariana Oliveira da. **O Princípio do Protetor no Direito do Trabalho.** Disponível: www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2196 Consulta: 03 de maio de 2014.

SOBRINHO, José Wilson Ferreira. **Crítica à Doutrina Tradicional do Direito.** Porto Alegre, Sergio Antônio Fabris Editor, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 11ª ed.; São Paulo: LTr, 1991.