

Este artigo tratará sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho. Sabemos que os princípios são dotados de uma força normativa, que dão sentido as normas, suprem as lacunas existentes e orientam quanto a aplicação e interpretação das mesmas. Aqui falaremos sobre conceito, funções e classificação dos princípios aplicados ao Direito do Trabalho, assim como, os princípios gerais do direito, esses de forma restrita. Alguns princípios encontram-se de forma implícita na lei. Outros, por não serem tão relevantes são meramente doutrinários. Fazem uso dos princípios os aplicadores do direito em geral, em especial podemos encontrá-los nas decisões jurisprudenciais.

Sumário: 1. Introdução 2. Conceito 3. Funções do princípios 4. Princípios gerais de Direito 5. Princípios específicos do Direito do Trabalho 6. Princípios fundamentais no trabalho segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) 7. Conclusão 8. Referências

1. Introdução

Este artigo tratará sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho. Sabemos que os princípios são dotados de uma força normativa, que dão sentido as normas, suprem as lacunas existentes e orientam quanto a aplicação e interpretação das mesmas.

Aqui falaremos sobre conceito, funções e classificação dos princípios aplicados ao Direito do Trabalho, assim como, os princípios gerais do direito, esses de forma restrita.

Alguns princípios encontram-se de forma implícita na lei. Outros, por não serem tão relevantes são meramente doutrinários.

Fazem uso dos princípios os aplicadores do direito em geral, em especial podemos encontrá-los nas decisões jurisprudenciais.

2. Conceito

Toda norma jurídica emana de uma razão, de um fundamento, que é o seu princípio.

Princípio é onde começa algo. Início, origem, começo, causa. Fonte primária ou básica determinante de alguma coisa. São os alicerces do direito que não estão definidos em nenhuma norma legal.

Para Miguel Reale "princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas. São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis".

José Cretella Jr. afirma que "princípios de uma ciência são as proposições básicas fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subseqüentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência".

Pode-se dizer que o princípio inspira a criação da norma, ou seja, tem a função de instruir o legislador ou outro agente sobre os seus motivos. É o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. Ele é muito mais que uma simples regra, além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação.

"Violar um princípio é muito mais que violar uma regra", pois implica na ofensa não apenas de um mandamento obrigatório, mas a todo um sistema de comandos.

Princípios informam, orientam e inspiram regras gerais. Devem ser observados quando a criação da norma, na sua interpretação e na sua aplicação. Sistematizam e dão origem a institutos.

3. Funções dos princípios

Os princípios têm funções: informadoras, normativas e interpretativas.

A função informadora serve de inspiração ao legislador e de fundamento para normas jurídicas;

A função normativa atua nas lacunas e omissões da lei.

A função interpretativa serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei. No art. 8º da CLT, determina que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho, para fundamentação das normas jurídicas.

4. Princípios Gerais de Direito

Existem princípios que são gerais no Direito. Ex: dignidade da pessoa humana, boa fé, da honra, do uso não abusivo do direito, enriquecimento sem causa, ninguém poderá alegar desconhecimento do direito. Função social do contrato, gerando direito e obrigações para as partes, busca-se a paz social com o referido pacto. Razoabilidade esclarece que o ser humano deve agir conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio ou comum. consiste na seguinte orientação: 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. Ex: o empregador é quem deve provar a despedida por justa causa, pois normalmente o empregado não iria dar causa a extinção do trabalho, sendo que é nele que busca o seu sustento.

5. Princípios específicos do Direito do Trabalho

São várias as classificações acerca dos princípios do Direito do Trabalho. Utilizaremos em linhas gerais a classificação adotada por Sérgio Pinto Martins.

5.1 Princípio da proteção

Pode ser desmembrado em três: o *in dubio pro operário*; aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

Em se tratando de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, pode-se dizer que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador, tratar de criar regras visando à melhoria na condição social deste.

A hierarquia das normas jurídicas, havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve ser aplicada a que for mais benéfica ao trabalhador. Temos como exemplo o art. 620 CLT, que diz "as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo".

A condição mais benéfica ao trabalhador deve entender-se por direito adquirido, ou seja, vantagens já conquistadas, não podem ser modificadas para pior.

De acordo com a Súmula 51 do TST, "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento". Quer dizer que, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica.

5.2 Princípio da Irrenunciabilidade de direitos

Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja forçado a fazê-lo.

Feita transação em juízo, haverá validade de tal ato de vontade.

O Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos consiste na impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista. De fato, se tal Princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser facilmente reduzidos, dada a sua situação econômica e social menos privilegiada, presente na grande maioria dos casos. Seria muito fácil para o empregador eximir-se de cumprir suas obrigações legais, pois, para tanto, bastar-lhe-ia obter um documento por meio do qual o trabalhador renunciasse a determinados direitos, para não precisar satisfazê-los, fazendo com que o empregado, na grande maioria das vezes pela necessidade do emprego, renunciasse aos seus direitos.

Devemos observar que, aqui, há a inversão do princípio da renunciabilidade, do Direito Comum, marcado pela idéia de que a autonomia da vontade deve prevalecer.

A súmula 276 do TST mostra que o aviso prévio é irrenunciável pelo trabalhador. Todas as verbas rescisórias são irrenunciáveis pelo trabalhador. Pois inexistente *res dúbia* "dúvida", em relação a estas.

5.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O objetivo do Princípio da Continuidade do vínculo empregatício deve ser assegurar maior possibilidade de permanência do trabalhador em seu emprego. Entende-se que o contrato de trabalho terá validade por prazo indeterminado, ou seja, haverá continuidade na relação de emprego. Com exceção dos contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A proibição de sucessivas prorrogações dos contratos a prazo e a adoção do critério da despersonalização do empregador, visa a manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador.

O fundamento do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego é a natureza alimentar do salário, já que o trabalhador é subordinado jurídica e economicamente ao empregador e, do seu trabalho, retira o seu sustento.

De acordo com a súmula 212 do TST "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".

5.4 Princípio da primazia da realidade

A primazia da realidade nos transmite a idéia que no caso de desacordo entre a realidade fática e o que nos transmite os documentos, deve-se privilegiar a verdade real.

No Direito do trabalho, os fatos são mais importantes que os documentos, sendo assim, o que deve ser observado realmente são as condições que de fato demonstrem a existência do contrato de trabalho. "São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma e a estrutura empregada".

Esse princípio é de grande relevância no Direito. Em vista de que a CLT admite a possibilidade de um contrato tácito, tendo esse o mesmo efeito dos demais nas relações de emprego.

6. Princípios fundamentais no trabalho segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Diante das mudanças que a conjuntura econômica impôs às relações de trabalho, sobretudo na década passada (anos 90), a OIT editou uma Declaração acerca dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Declarou, naquela ocasião, o que considera serem os *princípios relativos aos direitos fundamentais*:

- a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- a abolição efetiva do trabalho infantil;
- a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Esses quatro direitos estão expressos em oito convenções, sujeitas a um procedimento de supervisão e controle diferenciado. Ao contrário do modelo regular de controle exercido no tocante às demais convenções, no caso da Declaração ora em análise, são os Estados que não ratificaram alguma das normas internacionais que devem enviar anualmente um relatório esclarecendo questões de ordem formal – a incompatibilidade da convenção com o ordenamento jurídico interno – e questões de fato, relativas à observância daquele princípio no país. A cada ano, o Diretor Geral da OIT divulga um relatório global sobre um direito específico, retratando a observância daquele princípio em todo o mundo e ressaltando os casos mais graves de violações ou recorrentes.

A Declaração, portanto, não conta com nenhum instrumento para impor o cumprimento desses princípios. Como se esclarece, a natureza desse procedimento de controle é estritamente promocional, permitindo a identificação das áreas nas quais a assistência da OIT, por meio de atividades de cooperação técnica, pode se revelar importante na implementação dos direitos fundamentais.

7. Conclusão

Como vimos os princípios são idéias padrões a serem adotadas pelo Direito do Trabalho, tanto nas leis, quanto na atividade interpretativa e integradora.

Num contexto geral mundial onde se verificam altos índices de desemprego e o constante crescimento da economia informal, nos parece razoável que cada vez mais o Direito do Trabalho tenha como fundamento principal a proteção do trabalhador.

8. Referências

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL de 1988.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Princípios do Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais do Trabalhador*. in Revista, vol. 67, nº 8.

PINTO MARTINS, Sérgio. *Direito do Trabalho*. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

VIDAL Neto, Pedro. *Estudo sobre a Interpretação e a Aplicação do Direito do Trabalho*. São Paulo :FADUSP, 1985