

PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

FLAVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER (*)

O surgimento do Direito Laboral foi ditado por toda uma realidade e necessidade sociais. A adoção dos princípios norteadores do direito comum havia se tornado inadequada para atender aos reclamos da justiça social, preencher os anseios de dignificação do trabalhador, as expectativas lícitas empresariais e harmonização entre as classes produtoras e detentoras do capital.

As fontes primeiras e informais do Direito do Trabalho, que são o substrato social sobre o qual se assenta nossa disciplina jurídica somada à intuição natural dos supradireitos imanentes ao homem, acabaram por impulsionar a revelação de um direito peculiar com contornos próprios e conteúdo delimitado.

Portanto, na atividade de interpretação e aplicação do direito obreiro faz-se necessária a auscultação dos princípios próprios que impregnam e animam o corpo de leis do trabalho.

Nos dizeres de Valentim Carrion: "princípios fundamentais do Direito do Trabalho são os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo como objetivo a proteção do trabalhador e, como pressuposto, a constatação da desigualdade das partes, no momento do contrato e durante seu desenvolvimento" ("Comentários", 3ª ed., pág. 32).

À base, se encontra o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, com condições materiais mínimas de existência para si e família, como alimentação, habitação, vestuário, transporte, educação, assistência médica e lazer. O salário mínimo (art. 7º, IV, da CF) e o salário justo (art. 766, da CLT) são inspirados pelo preceito em tela.

O respeito moral à figura do obreiro faz coibir tratamento discriminatório tanto no enlace contratual (art. 7º, incs. XXX e XXXI, da CF) quanto no curso deste (ex.: resistência à ordem manifestamente ilegítima – jus resistendi; dar por rompido o contrato por ato culposo do empregador – art. 483, da CLT).

O contato necessário e afetivo entre o infante e sua mãe, primordialmente nos primeiros meses, para formação normal da saúde física e emocional da criança, como proteção a toda sociedade, está inserido nos preceitos do art. 7º, XVIII da Carta Magna, arts. 396 e 400, da CLT.

A oportunidade e exercício do trabalho como imperativo de prosperidade dos povos e manutenção da ordem e paz social, instilou a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou injusta (art. 7º, I, da CF).

Proteção à vida e saúde do obreiro, tem albergue nos institutos dos repouso intra e interjornadas, bem como nos descansos semanais, anuais e em feriados. Limitação da jornada de trabalho. A segurança e higiene do trabalho com

(*) Flavio Allegretti de Campos Cooper é Juiz Presidente da 1ª JCIJ de São José dos Campos e Professor da Faculdade de Direito, da Fundação Valeparaibana de Ensino.

normas preventivas, organismos internos como a CIPA compostos por integrantes da relação de emprego, e externos, como a fiscalização estatal do trabalho, com o procedimento de autuação e multas administrativas.

A tutela trabalhista em geral, é de ordem pública inderrogável pela vontade das partes. Assim, seus preceitos são irrenunciáveis (art. 9º, da CLT) e até mesmo a anuência do trabalhador em alteração contratual que venha a lhe infligir prejuízo atual ou futuro é inválida (art. 468, da CLT).

Nulidades no direito do trabalho têm feições singulares, aponta Egon Gottschalk. Uma cláusula contratual infringente do norma legal ou convenção coletiva a que as partes se acham sujeitas, não nulifica o contrato, no todo ou parte. Simplesmente a cláusula nula, é automaticamente substituída pela norma ou cláusula vulnerada ("Norma pública e privada no Direito do Trabalho", pág. 201). É que a lei contém um "contrato mínimo de trabalho" (Mario de La Cueva) e a convenção e acordo coletivos geram condições de trabalho imediatamente aplicáveis aos contratos individuais (art. 611 e § 1º, da CLT).

O conflito entre as fontes formais trabalhistas é resolvido pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Proteção ao fato do trabalho. Determinadas situações de fato geram efeitos jurídicos. Assim como não se anula atos administrativos formalmente válidos se posteriormente vier a se descobrir incapacidade do funcionário ou mesmo se for anulado o concurso, e ainda do funcionário de fato por atos praticados de boa-fé, também o trabalho subordinado exercido por aqueles que não têm condições de ser empregados ou serem contratados nos termos da lei, desde que a atividade seja lícita, geram efeitos no mundo jurídico.

Daí segue que, o menor de 14 anos, trabalhador, tendo despendido suas energias em favor de outrem e sob subordinação desde, ao deixar o labor por dispensa injusta, deve receber todas as verbas e direitos que a lei concede ao empregado legitimamente contratado, pois o cânone do direito comum de que na nulidade as partes retornam ao estado quo ante é inaplicável (Código Civil, art. 158, 1ª parte), de vez que o trabalho foi realizado sendo impossível anulá-lo e beneficiar o tomador com enriquecimento sem causa (resultado da prestação de serviços sem paga salarial, dispensa injusta de mão-de-obra sem os consectários legais) e finalmente, a proibição constitucional se erige em proteção ao menor, não podendo ser interpretada em desfavor do tutelado pela lei.

Outro princípio tônico é a Instituição de órgãos especializados na área administrativa para fiscalizar o diturno cumprimento das leis, como meio preventivo de conflitos e, órgãos jurisdicionais também especializados para dirimir os conflitos entre o capital e o trabalho, estes últimos órgãos possuindo estrutura tripartite, eis que ao lado de magistrados estatais, participam, juizes temporários oriundos das classes de empregados e empregadores.

A parte coletiva do Direito do Trabalho o singulariza dos demais ramos jurídicos. A existência de grupos sociais ligados por atividades profissionais e econômicas, as categorias de empregados e patrões, seus representantes sindicais organizados em vários níveis (sindicatos, federações, confederações e centrais de trabalhadores), seus conflitos, instrumentos de pressão, como a greve, meios de solução sem a assistência estatal - negociação coletiva direta e arbitragem, solução de conflitos coletivos com assistência administrativa do Estado - "mesas redondas" no órgão local do Ministério do Trabalho, acordo e convenção coletivas, que surtem efeitos após depósito no aludido órgão e, composição ju-

risdicional dos litígios coletivos por meio de sentença normativa declaratória (dissídios coletivos de natureza jurídica) e constitutiva (dissídios coletivos de natureza econômica).

Há muito que se desbrava em termos de melhoria de condições de trabalho sem destruir a operatividade da empresa ou atividade econômica, tendo sentido mais alto a auto-regulamentação do direito do trabalho, que será feita através da negociação coletiva culminando em acordos, convenções normativas e concertação social, nesta com a participação das centrais de trabalhadores, confederações das atividades empresariais e governo. O acordo coletivo de trabalho é tônico importante no desenvolvimento das relações capital-labor, tanto que alguns autores como o Professor uruguaio De Ferrari sustentam a natureza jurídica do Direito do Trabalho como o de um Direito Coletivo Privado ("De-recho del Trabajo", Buenos Aires, 1968, T. IV, págs. 22 e segs.).