

ARTIGO



OS ATORES E AS NORMAS DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO¹

Héctor-Hugo Barbagelata

I

O propósito desta palestra é a apresentação sintética dos atores e das regras da sua atuação no grande teatro do mundo do trabalho.

Quanto ao libreto de acordo com o qual se desenvolve a ação dramática, assemelha-se ao simples esboço a partir do qual as máscaras da *commedia-dell'arte* criavam a verdadeira ação. Isto quer dizer, no caso, que aquilo que decorre no interior das empresas, das lojas, dos escritórios, das fazendas, não se pode desenvolver numa palestra, pois essa espécie de ação dramática está sujeita a constantes mudanças e transformações. Parafraseando Pirandello, se pode dizer que, no grande teatro do mundo do trabalho: *Tutto il tempo si recita a soggetto*.

A exposição terá duas partes. Na primeira far-se-á referência aos atores das relações individuais de trabalho e; na segunda, às normas que as regulamentam, posicionando a proteção dos trabalhadores e dando especial ênfase ao chamado *bloco de constitucionalidade*.

¹ Palestra proferida no Seminário “O Futuro da Proteção Jurídica do Trabalho”, realizado nos dias 22 e 23 de novembro de 2012, em Curitiba(PR).

II

Os atores das relações individuais de trabalho

1. As relações individuais, em cujo centro está a prestação de trabalho por um indivíduo ou por um grupo, não transcorrem como num monólogo: há uma pluralidade de atores que desempenham, cada um deles, papéis complexos que, às vezes, desdobram-se e, em outras, se agrupam no contexto de uma situação dramática caracterizada pelo conflito potencial ou atual entre os protagonistas individuais e coletivos.

Nessa ordem temática, tentar-se-á fazer na sequência apenas uma apresentação das principais particularidades dos protagonistas das relações individuais, ainda que seja indiscutível a significação dos demais atores individuais e aqueles das relações coletivas. É também possível evidenciar,

2. Não é difícil reconhecer três protagonistas das relações individuais: os trabalhadores, os empregadores e o Estado.

Os trabalhadores individuais estão no centro das relações e foi em função deles que, desde o primeiro momento, editaram-se as normas que formaram o núcleo da legislação do trabalho.

Como desde o início a existência de uma relação de trabalho dependente foi condição desse tipo de legislação, tal constituiu por muito tempo o ponto nevrálgico do debate doutrinário para definir se cabia sua aplicação, assim como a competência da justiça do trabalho. Mas, a vida foi revelando situações cada vez mais complexas, criando a necessidade de por sob a proteção das normas laborais figuras onde nem sempre a relação de trabalho era passível de caracterização com apelo ao critério de subordinação ou dependência.

Essas transformações, e a adequada extensão da proteção das normas laborais a uma vasta categoria de contratos e relações atípicas de trabalho, foram muitas vezes o resultado de inovações das legislações e das práticas profissionais dos diversos países mais ou menos precisas e de diferente grau. Mas não é desprezível o papel da jurisprudência e da doutrina onde inclusive se postula o abandono do critério da subordinação e se procura outro menos restritivo.

3. A categoria dos trabalhadores individuais subdivide-se em múltiplas personagens segundo o tipo de trabalho ou a qualificação laboral, assim como pela atividade

que desenvolvem, pelas condições de contrato, etc. Tudo isso, além da condição do menor de idade ou de idade avançada, assim como o sexo do trabalhador, tem sempre incrementado o particularismo das relações individuais de trabalho.

O resultado é tanto mais complicado quanto muitas dessas categorias podem combinar-se entre si, embora os papéis nem sempre estejam isentos de contradições (*verbi gratia*, o pessoal de direção, em princípio pertence à ordem dos empregados, mas, por outro lado, é o *alter ego* do empregador).

4. Uma característica funcionalmente distintiva da categoria dos empregadores individualmente considerados, em relação à paralela dos trabalhadores, é que, além de atuar no plano das relações individuais de trabalho, como contraparte natural dos trabalhadores individualmente considerados, pode também participar no cenário das relações coletivas, porque podem ser partes da negociação coletiva – e em alguns sistemas o são primordialmente.

Também é evidente que os empregadores, diversamente dos trabalhadores, não têm que ser pessoas físicas. Cabe inclusive reconhecer aos empregadores uma vida teoricamente ilimitada; enquanto os trabalhadores, além das limitações biológicas, se vêem afetados em algumas legislações, de modo geral ou em algumas categorias de ocupações, por limites de idade.

Outra questão que tem muita importância pelos seus efeitos sobre a situação do pessoal a serviço das empresas e, em particular, sobre a responsabilidade patrimonial dos empregadores em relação aos trabalhadores, diz respeito às mudanças na estrutura ou no controle das empresas, como consequência de deslocamentos, fusões, concentrações, etc., e também pela configuração dos grupos econômicos.

Em relação aos complexos problemas que se colocam, cabe registrar que os critérios aptos a solucioná-los têm que ver com princípios cardinais do Direito do Trabalho, como são o protetivo e o da *primazia da realidade*.

5. Entre os *empregadores* podem ser diferenciados os empresários em face de todos os outros que empregam trabalho humano sem possuir essa condição, como são os particulares que empregam trabalhadores domésticos.

Os empresários, por sua vez, e na qualidade de atores das relações de trabalho, podem ser classificados de várias maneiras, principalmente em função do tamanho das empresas e segundo o tipo de atividade que desenvolvam.

Pela sua dimensão, as empresas podem ser classificadas em grandes, médias e pequenas, embora atualmente se verifique a tendência de analisar, separadamente, na banda superior, as macroempresas, e; na inferior, as microempresas; enquanto que, numa mesma faixa se agrupam as médias e pequenas empresas (PME'S).

As empresas multinacionais são um tipo de super empresas que apresentam maiores problemas para o Direito do Trabalho, uma vez que, como tais, se tornam praticamente imunes à ação sindical, já que não existe um organismo que possa desempenhar papel comparável ao do Estado no plano nacional.

Quanto às PME'S (mais difíceis de definir), com as suas relações de trabalho mais personalizadas e com maiores dificuldades em adequar as suas instalações às exigências de saúde e de segurança industriais, além de sua instabilidade econômica, usualmente agregam empregadores mais propensos a incorrer no descumprimento das normas laborais e a manter difícil relacionamento com as organizações sindicais.

Em época relativamente recente passou a ser reconhecida outra categoria no cenário das relações laborais, integrada pelas empresas de *trabalho temporário*, que, diferentemente da generalidade dos empregadores, não ocupam diretamente os trabalhadores a elas vinculados.

Outra distinção útil é a que leva em conta a natureza pública ou privada do empregador, embora o Direito do Trabalho continue evoluindo em todas as partes no sentido de assegurar tratamento igualitário aos trabalhadores, qualquer que seja a qualidade de seu empregador.

6. Nas empresas privadas podem distinguir-se daquelas cujo titular é uma única pessoa, com sua especial problemática laboral, as de estrutura societária nas quais à medida que aumenta a despersonalização, o papel do empregador tende a ser representado por pessoas que não são necessariamente titulares do capital, como *os diretores*.

Constituem uma categoria particular de empresas de estrutura societária as cooperativas de produção, nas quais a condição do empregador costuma levantar problemas no que diz respeito à natureza da relação laboral entre a cooperativa e os seus sócios trabalhadores. Vale assinalar que, nos últimos tempos, neste contexto do processo da terceirização, para fugir do Direito do Trabalho e das quotizações sociais, criam-se pseudo empresas cooperativas.

Outras características de importância dizem respeito ao setor de atividades da empresa e ao meio em que atuam. Nesse último sentido, são muito claras as particularidades da empresa rural e da marítima em relação à empresa urbana, que originariamente foi considerada pela norma laboral.

7. Não se pode concluir a apresentação panorâmica da figura do empregador sem uma referência à questão da participação dos trabalhadores na gestão da empresa, já que os organismos internos das empresas, com participação dos trabalhadores, constituem-se como novos atores no campo das relações laborais e se integram na ação, não só como interlocutores do empregador, mas também em paralelo e eventualmente em conflito com os indivíduos e com os sindicatos.

8. O Estado se envolveu progressivamente nas relações de trabalho até se converter no “terceiro ator” no cenário dessas relações. Do ponto de vista do Direito Comparado – como adverte SÜSSEKIND², a intervenção do Estado nessas relações apresenta diversos graus, embora na maioria dos países adote o princípio que se denomina “intervencionismo estatal básico”.

São variados os fatores que influem na determinação desse grau de intervenção; ainda parece certo que considerações ligadas a motivações econômicas se sobrepõem, cada vez mais, nesse campo, às de tipo social.

É particularmente evidente que a política econômica executada pelos governos dos diversos países estabelece certos parâmetros nos quais se move a política laboral, embora seja óbvio que essa política dependa das ideologias e dos sistemas políticos, especialmente quanto às suas características, suas formas de implantação e seus objetivos finais.

Em suma, atualmente o Estado intervém de diversas maneiras no plano das relações laborais, de forma que o seu papel não é representado por um único ator, mas por vários. Com efeito, desempenham papéis importantes o Estado legislador, o Estado juiz nos conflitos de trabalho; o Estado administrador do trabalho, o Estado coordenador da política econômica e social, o Estado empregador e empresário, e o Estado membro da comunidade internacional.

Exigiria demasiado tempo falar de todos esses papéis do Estado nas relações individuais de trabalho. Porém, convém como introdução ao problema das normas laborais fazer uma breve indicação sobre o Estado legislador.

2 a intervención del Estado en las relaciones industriales, IES, MT, Madrid, 1980, p. 100

9. O papel do Estado, que, desde os primórdios, se identificou com o intervencionismo tem sido o de legislador.

No que diz respeito às relações individuais, a intervenção do legislador foi mínima até pleno século XX. Anteriormente, salvo algumas prescrições dos códigos de comércio, as normas somente visavam favorecer o empregador, sendo paradigmáticos o artigo 1.780 do *Código Napoleão*, as leis sobre a carteira de trabalho, assim como certos códigos de polícia que vigoraram na América Latina e em outras regiões.

Por isso, é lógico que só se possa falar de novo direito quando o legislador substitui a intervenção proibitiva e negativa por uma intervenção dirigida no sentido contrário, para a proteção do trabalhador.

Essa nova legislação que tem um processo de crescimento acelerado em quase todos os países consolida-se em códigos e leis gerais de trabalho e chega mesmo a desenvolver-se, muito cedo na América Latina e na Alemanha de Weimar, no âmbito constitucional.

A Parte XIII do Tratado de Versailles cria o instrumento para que o Direito de Trabalho invada e transforme o Direito Internacional. A Declaração Universal dos Direitos Humanos e os Pactos Internacionais e Regionais selam a sua integração ao sistema dos direitos fundamentais.

10. Assim se passam as coisas até que, nestas últimas décadas se começa a exigir *flexibilidade* para a norma laboral e o legislador volta atrás, iniciando o processo de desregulamentação.

Em nome da *flexibilidade*, têm sido invocadas principalmente as necessidades que nascem da introdução de novas tecnologias e da globalização econômica. Ainda, a *flexibilidade* é apresentada mais amplamente como remédio contra a estagnação econômica e como meio de fomentar o emprego. Isso tudo está longe de ter sido demonstrado.

De qualquer maneira, parece fora de dúvida que os avanços da flexibilidade têm sido possíveis graças à crise sindical e a importantes mudanças na condução de uma política econômica de inspiração neoliberal.

Há que citar, além do mais, entre os propugnadores do neoliberalismo, os organismos financeiros internacionais e, em posição de destaque, o Fundo Monetário Internacional. O efeito expansivo da profissão de fé neoliberal dos técnicos e condutores da política do

Fundo não decorre apenas da eventual persuasão de suas recomendações, mas também, e fundamentalmente, do poder que exerce por meio do mecanismo das chamadas cartas de intenção, que a muitos governos não resta senão a opção de aceitar para ter acesso ao crédito internacional e resolver outros angustiantes problemas financeiros.

Como quer que seja, o fato é que, em vários campos e particularmente no laboral e social, as receitas consentidas ou impostas pelo FMI se traduzem em mudanças bastante radicais na orientação da legislação laboral.

11. Em todo caso há de se admitir que se mantém certos limites à extensão da chamada *cultura da flexibilidade*. Daí parecer também inegável que permanecem incólumes alguns obstáculos jurídicos ao enfraquecimento das garantias laborais.

Nesse sentido, deve ser citado o impedimento que, para a desfiguração do Direito do Trabalho, representam as constituições políticas e os instrumentos internacionais. E como bem assinalou SÜSSEKIND no caso do Brasil – o que é válido também em outros países com constituição do tipo rígido- “se nem por emenda constitucional poderão ser abolidos os direitos...elevados à categoria de cláusulas pétreas, como admitir que possam fazê-lo convenções ou acordos coletivos?”³

Por sua vez, RUSSOMANO afirmou que os direitos fundamentais do trabalhador, proclamados pelo Estado, são inalienáveis por natureza: “Acima dos quais está o grande e sedutor espaço em branco da negociação coletiva, que nesse campo aberto tudo pode, mais abaixo do qual não se pode cair em caso algum, dentro do regime democrático”. A tese oposta, assegura: “é um sacrilégio jurídico, porque coloca, acima da lei...uma fonte secundária, específica e exclusiva do Direito do Trabalho, subvertendo a hierarquia dessas fontes...”⁴.

III

As normas que regulamentam as relações individuais de trabalho

12. As particularidades das normas que regulamentam as relações individuais de trabalho são múltiplas.

No que se refere à legislação, englobando nesse termo tanto as leis como os tratados

3 As cláusulas pétreas e a pretendida revisão dos direitos constitucionais do trabalhador, in Rev. do TST, vol. 67, abr.-jun/2001.

4 Direito do Trabalho & Globalização Económica, Juruá Ed., 2001.

e as convenções internacionais ratificadas, assim como os regulamentos e outros atos análogos, não é difícil admitir seu caráter negociado.

Com efeito, na medida em que a legislação laboral pretende introduzir modificações na realidade social, é inevitável que se contraponham posições diversas sobre a sua oportunidade e conveniência ou sobre o grau em que seriam aceitáveis, e não se concebe, pelo menos num sistema democrático, outra alternativa.

Além disso, o caráter negociado dessa fonte evidencia-se enquanto os conteúdos da negociação e os compromissos dela resultantes tendem, naturalmente, a ser recolhidos pela legislação, por decretos regulamentares e outros atos análogos dos governos, como também por leis.

Tudo isso sem falar de novas modalidades, como as que resultam da chamada fase de estatização negociada que se caracterizaria - como afirmaram GHEZZI e ROMAGNOLI-, pela “abundância de vínculos jurídicos que repousam numa combinação de autoridade e de consensus dos representantes dos interesses sociais”⁵.

13. Sob outros aspectos, é possível comprovar que na legislação laboral é muito freqüente o aparecimento de categorias de normas extremamente raras fora do âmbito do Direito Social, como as de promoção, as programáticas e as de princípio.

Além disso, uma particularidade que distingue a legislação do trabalho é a constante ampliação do campo das normas de origem administrativa, como os decretos regulamentares, homologatórios e extensivos e as resoluções de alcance geral.

14. O caráter negociado determina outra particularidade da legislação laboral que se revela na sua expressão verbal.

Com efeito, na legislação do trabalho não só a imperatividade costuma ser muito atenuada ou flexibilizada, como são comuns - e praticamente inevitáveis - *a indefinição e a ambigüidade dos termos, já que a imprecisão e até o silêncio sobre um assunto, que pode ser essencial, é geralmente um preço a pagar para que se possa chegar ao compromisso.* Esta afirmação vale, obviamente, também para as convenções coletivas que são, por antonomásia, normas negociadas.

Daí também aos fatores que - como a mudança dos costumes e da tecnologia -

5 “Italie”, in Droit du travail , Démocratie et Crise, 1986, p. 130.

concorrem para que a norma laboral seja sempre incompleta. Se além dos que influem em sua percepção pelos operadores jurídicos, se somarem os relativos à sua expressão verbal, configurar-se um panorama de extrema e inevitável *lacunosidade*. Em suma, nesse ramo do Direito, dão-se vários tipos de lacunas, incluindo, em alta proporção, as deliberadas, as técnicas e as axiológicas.

15. Está fora de discussão a consideração das convenções internacionais do trabalho como fonte particular do Direito do Trabalho.

No entanto, vale a pena assinalar que as convenções internacionais do trabalho, uma vez ratificadas, gozam de primazia sobre a legislação ordinária, como consagram expressamente as constituições de alguns países⁶. Em outras nações tem sido admitida pela doutrina a partir de prescrições constitucionais e de sua qualidade de tratados internacionais. SÜSSEKIND, no seu Direito Internacional do Trabalho, acentua como evidente que o tratado aprovado pelo órgão nacional competente, quando vigente na esfera internacional, incorpora-se ao direito interno. Em consequência, complementa, altera ou revoga a legislação interna que se chocar com suas normas. Em virtude da primazia do tratado internacional sobre a lei interna, uma nova lei não poderá dispor contra a norma internacional aplicável. “A forma de cessar a eficácia jurídica do tratado em relação a determinado Estado –explícita - é a denúncia da ratificação pelo respectivo Governo, observados em cada caso os procedimentos e condições pertinentes”⁷.

16. Se se recorre às convenções e acordos coletivos, cuja condição de norma negociada é indiscutível, ter-se-á de agregar outras características.

Assim é que se partindo da ideia da *iminência do conflito*, a aceitação do *compromisso* não pode considerar-se uma expressão da vontade comum das partes para além do acordo estabelecido para resolver o episódio concreto, e por conseguinte, não procede a aplicação das pautas de interpretação da doutrina dos contratos de *Direito Civil*. Antes, as ações dos participantes da negociação, posteriores ao compromisso devem ser examinadas ou entendidas em função da **práxis**, e qualificadas como relevantes, *tendo em vista sua eficácia para assegurar a continuidade pacífica da relação*.

17. O significado quantitativo e qualitativo dos usos e costumes profissionais, no

6 Argentina, art.75 inciso 22; Costa Rica, art. 7; Espanha, art. 96.1; França, art. 55; Honduras, art. 18; Paraguai, arts. 137 e 141; Venezuela, arts. 19, 22, 23, 27 y 31: etc.

7 Op. cit, 2ª ed., p. 74.

sistema das fontes do Direito do Trabalho, configura outra particularidade desse Direito, na qual, tendo em vista o reconhecimento generalizado, não parece necessário insistir.

18. Outra especialidade das normas laborais é a relativa ao funcionamento do ordenamento em que se integram. Com efeito, as normas que formam o sistema estabelecem suas prelações em função de seu propósito protetor que se manifesta nos princípios de conservação e de superação dos níveis mínimos assegurados por suas diferentes categorias.

Desses princípios deriva uma nova concepção da ordem pública qualificada como trabalhista ou social, cujas características têm sido amplamente analisadas pela doutrina ⁸.

IV

O bloco de constitucionalidade

19. Do ângulo constitucional, todas as normas e princípios que consagram direitos humanos fundamentais e, desde logo, as específicas sobre direitos humanos laborais integram o que se designa como *bloco de constitucionalidade*. No caso de países onde os direitos humanos fundamentais não estão circunscritos ao expressamente consignado no texto da Constituição, os instrumentos internacionais sobre a matéria também integram o *bloco de constitucionalidade*. É o caso, entre muitos outros, do Uruguai (arts. 72 e 332) e do Brasil (parágrafo 2º do artigo 5º, assim como diversos incisos dos artigos 1º, 3º e 4º). Tudo o que habilita a afirmar que os direitos sociais dos trabalhadores, enunciados na Constituição do Uruguai e no art. 7º da Constituição brasileira, compreendem também os direitos laborais fundamentais reconhecidos em tratados e convenções internacionais e regionais sobre direitos humanos que participam da categoria de jus cogens, no centro dos quais estão, para as relações individuais de trabalho, os artigos 7, 9, 10 e 12 do *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*.

20. O processo de contínuo crescimento do bloco de constitucionalidade, pela aprovação de novos instrumentos, nem sempre equiparáveis, pode gerar diversos problemas interpretativos.

Para a resolução desses problemas, a doutrina e a jurisprudência têm elaborado diversos princípios e critérios que podem sistematizar-se na forma que segue, e que são perfeitamente aplicáveis aos direitos humanos laborais:

a) Critério fundado nas condições do Estado Social de Direito

8 V. Garmendia Arigón, Mario, Orden Público, FCU, Montevideo

O conceito de *Estado Social de Direito* se presta a diversas definições e interpretações; inclusive, para alguns críticos, nessa fórmula nada se agrega à ideia do “*Estado de Direito*”. No entanto, para as correntes que defendem o aprofundamento do projeto democrático, o Estado Social de Direito pressupõe a superação ampla da restrita concepção liberal do Estado. Para este fim, afirma-se o propósito de assegurar o bem-estar geral através da redistribuição de recursos econômicos, sociais e culturais, a fim de conferir efetiva igualdade de expectativas aos indivíduos desde o momento do seu nascimento ⁹.

Sem prejuízo de ter presente essa concepção ampla de Estado Social de Direito, na presente enumeração de critérios se privilegiará o significado que concretamente reclama para o reconhecimento de tal estado, ademais do estrito funcionamento dos direitos e garantias que caracterizam o Estado de Direito em um sistema democrático, a observância prioritária da proteção do trabalho e do trabalhador.

Isso tudo está contido no princípio que consagrou a Constituição de Weimar, e que constituições de muitos países adotaram, como a uruguaia, ou seja, aquele de que “O trabalho está sob a proteção especial do Estado” (ou da lei) ¹⁰.

b) Princípio da complementaridade de todas as normas sobre direitos humanos

Manda ao intérprete - como assinalou VOGEL-POLSKY¹¹ - considerar o universo constituído pela soma desses textos, qualquer que seja sua fonte. A interdependência do direito interno e do direito internacional em matéria de direitos humanos conduz a constituição de um direito universal configurando duas ordens de interações: o direito internacional [dos direitos humanos] penetra na ordem interna, e o direito interno é invocável internacionalmente, e vice-versa ¹².

c) Primazia da disposição mais favorável à pessoa humana

O critério da disposição mais favorável à pessoa humana – implícito na parte

9 Cfe. VASCONCELOS, Regina Maria, “O grande conciliador”, in Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, Nº 08/2011, p. 37.

10 Art. 157

11 “La Europa Social...”, in La comunidad Económica Europea en la perspectiva del año 2000, MTSS, Madrid, 1989, pp. 79-80)

12 BIDART CAMPOS, Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, t. VI, Ediar, Buenos Aires, 1995.

dispositiva dos Pactos Internacionais (artigo 5.2 de ambos os instrumentos)-, tem sido aplicado, desde fins do século passado, pela Comissão Europeia de Direitos Humanos e a Corte Interamericana dos Direitos Humanos. Pode considerar-se que existe uma tendência nesse sentido, que se consolida no direito internacional dos direitos humanos e na doutrina. Amauri MASCARO NASCIMENTO sintetiza nestes termos um critério de universal aceitação: “O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes normas em vigor”.

d) Princípio de progressividade

A progressividade das normas sobre direitos humanos pode ser interpretada em dois sentidos. O primeiro refere-se ao *gradualismo* admitido por vários instrumentos internacionais para a aplicação das medidas dirigidas a determinados objetivos. Pelo segundo, a progressividade pode ser entendida como uma característica dos direitos humanos fundamentais. O que como critério de interpretação, deve conduzir a uma *aplicação evolutiva e expansiva das normas que compõem o bloco de constitucionalidade* a esse respeito ¹³.

e) Princípio de irreversibilidade.

Um corolário do princípio de progressividade é a irreversibilidade, ou seja, a impossibilidade jurídica de que se reduza a proteção já concedida aos trabalhadores por normas anteriores, como se pode inferir do artigo 4º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do Protocolo de San Salvador.

Esse corolário viria a ser, ademais, uma consequência do critério de conservação ou não derrogação do regime mais favorável ao trabalhador, desde que haja sido consagrado no inc. VIII do artigo 19 da Constituição da OIT.

f) Adequação dos critérios assentados pelos órgãos internacionais competentes.

É o princípio através do qual as normas contidas num instrumento internacional devem ser aplicadas no âmbito interno, da mesma forma que efetivamente regem o internacional, isto é, de acordo com a interpretação que se lhe dão os órgãos internacionais competentes como, por exemplo, há recentemente estabelecido o Tribunal Constitucional de Colômbia ¹⁴.

13 MANTERO DE SAN VICENTE, “Las Cartas de Derechos Sociales y la progresividad...”, in VII Jornada Rioplatense de Derecho del Trabajo, FCU, Montevideo, 1993, p. 268 e seg..

14 Sent. N° T-568/99, in rev. Derecho Laboral, t. XLIII, P. 145 e seg.

g) Presunção de auto execução e auto aplicabilidade

Tendo em vista que não é razoável atribuir aos redatores de um instrumento internacional sobre direitos humanos o propósito de introduzir disposições desprovidas de efetividade, há de se convir que a auto execução e auto aplicabilidade devem ser presumidas. Presunção que só cede ante a impossibilidade absoluta de conferir esses efeitos às disposições em questão, seja porque não se lhe atribui um conteúdo, ou porque remetem a regulamentações que devem ser produzidas pelo direito interno. Tal presunção obsta que se possa considerar que os instrumentos que versam sobre direitos inerentes à personalidade humana sejam meramente um quadro de aspirações ou princípios políticos. Além disso, no Brasil o critério tem apoio no parágrafo primeiro do artigo 5º da Constituição e, ainda, apoio na doutrina.

V

Como consequência da aplicação desses princípios e critérios, pode-se afirmar, em síntese:

- O carácter mínimo e subsidiário das diversas fontes do Direito do Trabalho.
- O dever dos poderes públicos de garantir com maior eficácia e efetividade os direitos dos trabalhadores.
- O efeito derogatório das normas que integram o bloco de constitucionalidade com respeito às anteriores que ofereçam uma menor proteção ao trabalho, e também a inaplicabilidade de normas posteriores, que ofereçam menor proteção que a já assegurada pelo bloco de constitucionalidade.
- E obviamente, a irrenunciabilidade, pela natureza dos direitos já reconhecidos aos trabalhadores no bloco de constitucionalidade e nas leis sociais, é incompatível com seu enfraquecimento, qualquer que seja o meio técnico escolhido.