

OS PRINCÍPIOS SOCIAL-TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

Arnaldo Süssekind*

SUMÁRIO: I – Considerações gerais; II – Princípios constitucionais gerais, III – Princípios constitucionais alusivos ao direito do trabalho.

I – CONSIDERAÇÕES GERAIS

MANUEL ALONSO OLEA, notável e sempre lembrado jurista, jamais concordou com aqueles que vêem nos princípios mera fonte subsidiária de direito, somente invocável para sanar omissões do sistema legal aplicável a um caso concreto. Conforme assinalou na sua aplaudida *Introducción al Derecho del Trabajo*, “O princípio geral de direito é mais do que uma fonte supletiva para ser aplicada na omissão ou imprecisão da lei ou do costume; é, na verdade, um critério geral de ordenação, que inspira todo o sistema, com múltiplos efeitos”.¹

No mesmo sentido, AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ, autor da mais festejada monografia sobre o tema, define os princípios como “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos”.²

A circunstância de o direito positivo explicitar que os princípios gerais de direito podem, ou devem, sanar omissões da lei (art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil brasileiro, art. 126 do Código de Processo Civil e art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho) não significa que o seu campo de atuação esteja assim limitado. Daí entendermos que os princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões.

Esse conceito abrangente corresponde ao entendimento de CELSO ANTÔ-

* *Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho, membro da Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo Y de la Seguridad Social e Presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho*

1 Ob. cit., Madrid, 3. ed., p. 295.

2 *Los principios de derecho del trabajo*. Montevideo, 1975, p. 17.

NIO BANDEIRA DE MELLO, para quem o princípio constitui “mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmonioso”.³

Além dos princípios gerais de direito, certo é que os diferentes ramos da ciência jurídica possuem princípios próprios, sem os quais seria duvidoso afirmar-lhes a autonomia. Como bem assinalou ANTÔNIO VAZQUEZ VIALARD, “dadas suas características, impostas pela finalidade que persegue, o Direito do Trabalho foi elaborando um corpo de doutrina que contém princípios comuns, correspondentes a diretrizes que inspiram o sentido das normas laborais de acordo com critérios distintos dos relativos a outros ramos jurídicos”.⁴ Até porque, na lúcida observação de FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA, “o Direito do Trabalho, obedecendo à Lei Universal, partiu de princípios, seguiu pelos meandros legais e almeja o ponto de chegada, que é o mesmo da partida, composto pelos princípios que o orientam”.⁵

Tratando dos princípios do Direito do Trabalho, ALFREDO RUPRECHT deduz as seguintes conseqüências: “1) têm o caráter de preceitos jurídicos que podem ser aplicados por autoridade judicial; 2) têm caráter normativo, pois se aplicam a situações de fato e de direito; 3) são eles os preceitos que sustentam e tipificam o Direito do Trabalho; 4) orientam a interpretação da lei e solucionam situações de dúvida ou não previstas; 5) dão unidade e confiança à disciplina”.⁶

II – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS GERAIS

Na lição do magistrado do Tribunal Constitucional da Espanha, MIGUEL RODRÍGUEZ PIÑERO, “a dignidade, a liberdade, a privacidade, o livre desenvolvimento da personalidade devem ser tutelados não apenas em face do Estado e dos poderes públicos, mas também em face dos particulares, pois doravante ninguém escapa da sua *longa manus*”.⁷

A Constituição brasileira de 1988, no Título II, atinente aos direitos e garantias fundamentais, dispôs no seu art. 5º:

“§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”⁸

3 *Elementos de direito administrativo*. São Paulo, 1980, p. 20.

4 *Derecho del trabajo y seguridad social*. 2. ed. Buenos Aires, v. I, p. 74.

5 *Princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*, São Paulo, 1994, p. 13-14.

6 *Los principios normativos laborales y protección en la legislación*, Buenos Aires, 1994, p. 9-10.

7 Constituição, direitos fundamentais e contratos de trabalho. In: *Revista Trabalho e Doutrina*, n. 15, Saraiva, São Paulo, 1997, p. 25.

8 *Comentários à constituição do Brasil*. São Paulo, v. II, 1989, p. 395.

Conferiu, assim, aos princípios que consagrou uma hierarquia de relevo. Daí asseverar CELSO RIBEIRO BASTOS que, “se houver rigor em extrair-se as conseqüências implícitas de todos os artigos que explicitamente a Constituição encerra, certamente será possível emprestar força a um rol de direitos não expressos. É uma questão de coragem hermenêutica e de coerência com a aceitação dos princípios”.

Essa Carta Magna, nos seus arts. 1º e 5º, deu hierarquia constitucional a relevantes princípios, sejam de caráter geral sejam de direito civil e de direito penal; e, em outros tópicos, relacionou princípios de direito internacional (art. 4º), da atividade econômica (art. 170) e da seguridade social (art. 194). Nos precitados artigos consagrou princípios gerais que se aplicam adequadamente ao Direito do Trabalho:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

.....

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.”

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....

XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

.....

XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

.....

XX – ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

.....”

Cumpre ponderar neste ensejo, como bem asseverou o jurista e político brasileiro ANDRÉ FRANCO MONTORO, que “há uma lei maior da natureza ética, cuja observância independe do direito positivo de cada Estado. O fundamento dessa lei é o respeito à dignidade da pessoa humana. Ela é a fonte das fontes do direito”.⁹ Aplausos, portanto, à Constituição brasileira de 1988, quando ressalta no seu art. 1º, que “a dignidade da pessoa humana” é um dos fundamentos do “Estado

9 *Ética na virada do século*. São Paulo, 1997, p. 15.

Democrático de Direito” – princípio que, nos termos do art. 5º, § 2º, se traduz num dos direitos e garantias do cidadão, O respeito à *dignidade do ser humano* se insere na categoria dos direitos que PONTES DE MIRANDA denomina de *supraestatais* e que a Igreja Católica inclui no elenco dos *direitos naturais*, cuja observância não deve depender da vigência de tratados internacionais ou leis nacionais. A verdade é que os princípios gerais de direito são induzidos dos sistemas jurídicos pela filosofia do direito, adquirindo feição universal.¹⁰

Demais disto, ao relacionar os princípios gerais da atividade econômica, a Constituição brasileira enunciou, no seu art. 170:

“valorização do trabalho humano” (*caput*);

“justiça social” (*caput*);

“função social da propriedade” (n. II);

“busca do pleno emprego” (n. VIII).

A condenação do trabalho forçado, objeto das Convenções n.ºs 29 e 105 da OIT, e por esta classificadas no elenco dos tratados sobre direitos humanos fundamentais, sintoniza-se com o estatuído nos arts. 1º, III e IV, e 170, *caput*, supratranscritos. Também o princípio da isonomia, afirmado pelo art. 5º, I, da Constituição, corresponde às Convenções da OIT n.ºs 100 e 111, incluídas no mencionado elenco.

III – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS ALUSIVOS AO DIREITO DO TRABALHO

Os arts. 7º e 8º da Constituição brasileira, que relacionam os direitos fundamentais do trabalhador, referem alguns princípios de relevo:

a) o princípio da não-discriminação: que proíbe diferença de critério de admissão, de exercício de funções e salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), ou de critério de admissão e de salário em razão de deficiência física (art. 7º, XXXI) e, bem assim, que se distinga, na aplicação das normas gerais, entre os respectivos profissionais (art. 7º, XXXII). Este princípio, consagrado pelo direito internacional,¹¹ deve, entretanto, ser aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais;

10 GOMES, Orlando. *Introdução ao direito civil*. Rio de Janeiro, 1957, p. 57.

11 A Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU 1948) consagrou, de forma ampla, o princípio da não-discriminação nas relações de trabalho. Entre os tratados multilaterais que objetivam a aplicação desse princípio, cumpre destacar os seguintes: a) Convenção OIT-97/49, complementada pela Convenção OIT-100/51, sobre a equiparação salarial entre o homem e a mulher; b) Convenção OIT-111/58, sobre a discriminação, de caráter geral, em matéria de emprego e ocupação; c) Convenção da ONU de 1966, sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial; d) Convenção da ONU de 1979, sobre eliminação de todas formas de discriminação contra a mulher.

b) o princípio da continuidade da relação emprego, o qual, embora não seja inflexível, posto que a Constituição de 1988 não consagrou a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego, emana, inquestionavelmente, das normas sobre a indenização devida nas despedidas arbitrárias, independentemente do levantamento do FGTS (art. 7º, I) e do aviso prévio para a denúncia do contrato de trabalho proporcional à antiguidade do empregado (art. 7º, XXI);

c) Liberdade sindical (art. 8º, *caput*).

Pena é que esse artigo, depois de enunciar que “É livre a associação profissional ou sindical”, tenha imposto a unicidade de representação sindical por categoria profissional ou econômica (art. cit., II) e estabelecido a tributação compulsória dos integrantes das correspondentes categorias (art. cit., IV), que afrontam o conceito de liberdade sindical consagrado pelo direito comparado, inclusive OIT.

Outros princípios, contudo, podem ser deduzidos do conjunto de normas adotadas pela Constituição a respeito dos direitos individuais e coletivos do trabalho e, bem assim, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de algumas leis trabalhistas complementares.

Os princípios gerais do direito comum – cumpre ressaltar – são aplicáveis ao Direito do Trabalho somente na medida em que sejam compatíveis com as finalidades e os princípios fundamentais desse setor do mundo jurídico. É que, conforme precisou DEVEALI, o Direito do Trabalho, por ser especial, distingue-se do direito comum, sobretudo porque, enquanto este supõe a igualdade das partes, ele pressupõe uma desigualdade que visa a corrigir com desigualdades de natureza jurídica.¹²

Por via de consequência, o princípio protetor, ou da proteção do trabalhador, erige-se como o mais importante e fundamental para a construção, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho. A proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico. Na observação de KASKEL, as normas jurídicas públicas e as privadas coexistem nesse ramo do direito, “uma ao lado das outras, não em forma mutuamente excludente, senão reforçando-se reciprocamente; ambas baseadas no princípio protetor do direito social como ponto de partida e como elemento diretor para o desenvolvimento e a interpretação”.¹³ Também o já citado PLÁ RODRIGUEZ elege o princípio protetor como o de maior relevo no quadro do Direito do Trabalho, desdobrando-o em outros princípios, que constituem ramificações do mesmo tronco.

O princípio protetor do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho – uma linha divisória entre a von-

12 *Lineamientos de derecho del trabajo*. 3. ed. Buenos Aires, p. 167.

13 *Derecho del trabajo*. Atual. por Hermann Dersh, Buenos Aires, tradução da 5ª edição, 1961, p. 427.

tade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal. Daí decorre o princípio da irrenunciabilidade (indisponibilidade ou inderrogabilidade), consagrado no Brasil pelo art. 9º da CLT, que é intenso na formação e no curso da relação de emprego, e que se não confunde com a transação, quando há *res dubia* ou *res litigiosa* no momento ou após a cessação do contrato de trabalho.

Contudo, com a globalização da economia, resultante do casamento da revolução tecnológica acelerada com a implosão do império soviético, muitos países – mesmo os de tradição jurídica romano-germânica – têm flexibilizado a aplicação das normas legais trabalhistas e abriram fendas no princípio da irrenunciabilidade. Na maior parte das vezes, como no Brasil, além da adoção de disposições legais flexíveis, permite a alteração de condições de trabalho, restrita a determinadas hipóteses, quase sempre mediante participação dos sindicatos representativos dos trabalhadores.

O princípio protetor tem raízes históricas, pois a legislação do trabalho nasceu intervencionista, como reação aos postulados da Revolução Francesa (1789), que asseguravam a completa autonomia da vontade nas relações contratuais, permitindo a exploração do trabalhador, numa fase histórica em que a Revolução Industrial propiciava o fortalecimento da empresa. Como bem acentuou RIPERT, a experiência demonstrou que “a liberdade não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes depreessa tornam-se opressores”.¹⁴

Hoje, a maior ou menor intervenção do Estado nas relações de trabalho depende, não apenas do sistema econômico adotado pelo respectivo regime jurídico-político, mas também da possibilidade real de os sindicatos, por meio dos instrumentos da negociação coletiva, conseguirem a estipulação de condições adequadas de trabalho ou a complementação da base mínima fixada por lei. Poder-se-ia afirmar que, nos países de economia de mercado, o intervencionismo estatal nas relações de trabalho reduz-se na razão inversa do fortalecimento da organização sindical.

Os fundamentos jurídico-políticos e sociológicos desse princípio *mater* geram outros, que dele são filhos legítimos:

a) o 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;

b) o princípio da norma mais favorável, em virtude do qual, independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador;

14 *O regime democrático e o direito civil moderno*. São Paulo, tradução, 1937, p. 133.

D O U T R I N A

c) o princípio da condição mais benéfica, que determina a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis;

d) o princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade;

e) o princípio da inalterabilidade do contrato em prejuízo do trabalhador, que reflete o *pacta sunt servanda* (art. 468 da CLT), excepcionalmente atenuado pela teoria da flexibilização sob tutela sindical ou revisão judicial;

f) os princípios da integralidade e da intangibilidade, que visam proteger o salário de descontos abusivos, preservar sua impenhorabilidade e assegurar-lhe posição privilegiada em caso de insolvência do empregador.

Do sistema legal brasileiro, atinente às relações individuais e coletivas de trabalho, podem ainda ser aferidos outros princípios, como o da prevalência do interesse público ou coletivo sobre o de classe ou individual, o da razoabilidade e boa-fé, o da equivalência entre a justa remuneração do trabalhador e a justa retribuição das empresas, o da assunção do risco da atividade para caracterizar a condição de empregador, etc.

Na monografia que escreveu para o “Proyecto RELASUR”, LIMA TEIXEIRA relaciona inúmeros acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho que aplicaram os princípios da realidade, da continuidade da relação de emprego, da boa-fé e da razoabilidade.¹⁵

15 *Las relaciones laborales en brasil*. Madrid, 1996, p. 30-34.