

## **DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

O Estado e o Direito têm sua fonte na experiência social. Daí afirmar-se que o Direito encontra-se intimamente ligado às várias formas de estado. Deste modo, é necessário observar a sociedade nas suas relações concretas. Assim, somada à atividade criadora o legislador, existem as diversas presenciadas cotidianamente, que precisam ser normatizadas para a segurança e a ordem social.

O Direito do Trabalho, como qualquer ramo jurídico, constitui complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas que resulta de um determinado contexto histórico específico. O Direito do Trabalho surge com os movimentos de conquista dos trabalhadores ao longo dos tempos, consolidando-se a partir de novas estruturas legais e costumeiras, vindo a formar o complexo de fontes informadoras.

A localização do preciso em que esse contexto se forma supõe identificar a característica básica do ramo jurídico analisado, a sua categoria nuclear dominante, sem a qual não existiria o fenômeno jurídico em questão.

O ramo trabalhista consolidou-se no momento em que a relação jurídica empregatícia, que lhe é nuclear, tornou-se a forma hegemônica de vinculação do trabalhador ao sistema capitalista de produção. Nesse sentido, o aparecimento do direito do trabalho só começa a ser sentido no final do século XVIII, com a revolução política e a revolução industrial ou técnico-econômica, pois com aquela o homem tornava-se livre; e, na outra, transformava-se a liberdade de abstração, com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidades de comando.

A Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais. Martins explica que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte de energia energética, substituindo a força humana, havendo, dessa forma, a troca do trabalho manual pelo trabalho com a utilização de máquinas.

A utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada, realizada pela indústria, e a concentração de capital que proporcionou a concentração urbana de operários, são fatores econômicos determinantes para o surgimento do Direito do Trabalho.

Para Amauri Mascaro Nascimento, o direito do trabalho nasceu com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que propiciaram seu nascimento são econômicas, políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da aplicação nas fábricas e meios de transporte. O direito do trabalho surge então como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias.

O direito do trabalho tem então por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que regem as relações de trabalho, determinam os sujeitos e as organizações que têm finalidade a proteção do trabalho enquanto atividade.

Vários autores escreveram sobre os períodos de evolução histórica do Direito do Trabalho, destacando fatores que colaboraram para o processo de consolidação do mesmo.

Já no Brasil, através da abolição da escravatura, teve início um período de liberalismo total nas relações que envolvem o Direito do Trabalho.

Antes disso, a Constituição de 1824 quase não faz menção, direta ou indiretamente, ao trabalho ou a qualquer regramento legal, contendo apenas disposições esparsas, com uma única referência: a que abolia as corporações de ofício. Mais tarde, a Constituição de 1891, marcadamente liberal quase nada tratou da proteção do trabalho e do trabalhador.

As mudanças observadas na Europa e os movimentos operários originados pelos trabalhadores imigrantes que reivindicavam melhores condições de trabalho incentivaram a criação de normas trabalhistas. No ano de 1930, começa a surgir uma política nesse sentido idealizada por Getúlio Vargas.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar da ordem econômica e social. As regras de caráter social asseguravam a pluralidade e autonomia dos sindicatos (art.120), estabelecendo a legislação trabalhista (art.121).

A Constituição de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas, tendo como característica o corporativismo. Adotou o princípio da unicidade sindical, a qual, na prática, não havia nunca sido abandonada, mesmo em se considerando que a Carta de 1934 tenha assegurado plena liberdade de associação. A greve e o *lockout* foram proibidos. Reforçou-se a estrutura sindical vertical, já estruturada em 1934, estabeleceram-se, então, as federações, confederações e sindicatos, sendo que as federações reuniam ao menos cinco sindicatos em âmbito estadual e as confederações, pelo menos três federações no âmbito nacional.

No ano de 1943, foi editado Decreto n. 5.452 – A consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na qual foram compiladas e sistematizadas diversas normas trabalhistas esparsas existentes até então.

A Constituição de 1946 rompe com o corporativismo da Constituição anterior, sendo considerada uma norma democrática. Novos direitos são estabelecidos pela legislação ordinária, como a lei sobre o descanso semanal remunerado (Lei n. 605/49); a lei sobre os empregados vendedores, viajantes e praticistas (Lei 3.257/57); a lei que institui o 13º salário (Lei n. 4.090/62); a lei sobre o salário família (Lei. n.4.266/63), dentre outras. A constituição de 1946 durou até 31/3/1964, quando, após a implantação do golpe militar de 1964, deixou de vigorar em razão da edição do Ato Institucional n 1.

No ano de 1967, sob comando do governo militar foi aprovada uma nova Constituição, que manteve os direitos trabalhistas previstos nas constituições anteriores. A emenda Constitucional de 1969, também repetiu a norma de 1967, quanto os direitos trabalhistas. Outras normas trabalhistas são criadas, merecendo destaque a Lei. n. 5.859/72 sobre o trabalho doméstico; a Lei n. 5.889/73 sobre o trabalho rural; a Lei n. 6019/74 sobre o trabalho temporário, dentre outras.

A Constituição Federal de 1988 insere as normas atinentes ao direito do trabalho nos arts. 7º a 11, do Capítulo II, Direitos Sociais, do Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, modificando o que nas constituições anteriores situava-se na ordem econômica e social.

O Texto constitucional em vigor destaca e ressalta o valor social do trabalho. Na atualidade, pode-se afirmar que as regras decorrentes da Constituição Federal sobre a proteção dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, assim como da Consolidação das Leis do Trabalho, correspondem à síntese das normas que são praticadas universalmente pelas nações civilizadas do mundo e que hoje enfrentam o desafio dos conceitos de globalização e de flexibilização que pretende inserir nas relações de trabalho.

## **FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

Ao se tratar de um objeto, normalmente busca-se, em primeiro lugar, a compreensão dos aspectos que lhe deram origem, proveniência; quais as raízes que possibilitaram a sua existência, ou seja, as suas fontes. Conforme De Plácido e Silva, fonte do direito é o texto em que se funda o Direito ou os elementos subsidiários que possam formular e esclarecer.

Segundo Delgado, o tema relativo às fontes do Direito é um dos mais nobres e fundamentais de todo o conhecimento jurídico, sendo essencial a qualquer ramo jurídico específico, à medida que discute as induções que levaram à formação das normas jurídicas em cada um dos ramos enfocados e os mecanismos de exteriorização dessas normas.

Em se tratando do Direito do Trabalho, as fontes significam as inúmeras formas e modos deste se destacar ou se manifestar. Há que se considerar que a normatização jurídica tem por base diversas fontes.

### **DAS FONTES FORMAIS**

#### **Da lei**

A lei, ou a norma jurídica escrita é a mais importante das fontes formais, constituindo-se numa regra geral, que emanada de autoridade competente é imposta, coativamente, à obediência a todos, assim, sempre que o legislador que se proponha a tratar da matéria jurídica será a lei a sua principal fonte de consulta e partida.

Existem duas ordens de fontes legais. A primeira é a Constituição Federal. Esta é a fonte primária de todos os direitos, sendo aquela que vai nos fornecer a indicação e localização dos princípios pertinentes ao Direito do Trabalho.

A segunda é a lei ordinária, representada pela atuação legislativa dos chamados poderes constituintes. A lei ordinária trabalhista corresponde a uma prerrogativa de iniciativa do Congresso Nacional. A Constituição Federal estabelece que a lei trabalhista deva ser uma lei federal de iniciativa do Congresso Federal. Além da lei ordinária, surge a todo instante, regulando os direitos trabalhistas, as chamadas medidas provisórias, do art. 62 da Constituição Federal.

#### **Do costume**

O costume é um ordenamento de fatos que as necessidades e as condições sociais desenvolvem e que, tornando-se geral e duradouro, acaba impondo-se psicologicamente aos indivíduos. O costume é fonte importantíssima de aquisição de direitos. Consiste na prática reiterada de determinados atos, na convicção de que prática corresponde a um comando legal.

#### **Da jurisprudência**

Jurisprudência é o conjunto das soluções dadas pelos tribunais às questões de direito; relativamente a um caso particular, chama-se jurisprudência a decisão constante e uniforme dos tribunais sobre determinado ponto do direito.

As fontes jurisprudenciais expressam uma forma de interpretar o Direito do Trabalho, a qual é influenciada pela postura que a jurisprudência assume em relação aos princípios informadores desse ramo jurídico.

### **Da doutrina**

A doutrina corresponde aos estudos elaborados pelos juristas a respeito do direito. Funciona como uma das fontes de pesquisa para o operador jurídico. É a interpretação dada pelos estudiosos do Direito acerca de determinada questão jurídica.

### **Da equidade**

Equidade é a justiça do caso concreto. A equidade pode ser definida como sendo um critério interpretativo que permite adequar a norma ao caso concreto e chegar à solução justa.

### **Dos princípios gerais do direito**

Os princípios gerais do direito são enunciados implícitos ou explícitos, que, por sua generalidade, ocupam posição de preeminência no sistema jurídico. Pelos princípios gerais do direito, o intérprete investiga o pensamento da cultura jurídica, buscando uma orientação geral do pensamento jurídico.

Os princípios gerais do direito do trabalho estão vinculados ao seu método e aplicação, sendo aqueles que trazem sempre o regramento do fundamento jurídico. São os princípios que estruturam o sistema jurídico positivo.

### **Da analogia**

A analogia consiste no julgamento de um assunto, para o qual não exista dispositivo específico na lei, regulando-se a matéria usando os mesmos princípios de um caso semelhante. É um recurso técnico que consiste em aplicar um fato ocorrido, mas não previsto, a solução de uma norma jurídica que rege hipótese fundamentalmente semelhante ao fato não previsto.

Trata-se de um processo de raciocínio lógico pelo qual o juiz estende um preceito legal a casos não diretamente compreendidos na descrição legal, ou seja, o juiz pesquisa a vontade da lei, para transportá-la aos casos compreendidos no texto legal.

## **DAS FONTES FORMAIS ESPECÍFICAS DO DIREITO DO TRABALHO**

### **Do contrato individual do trabalho**

Importante fonte do Direito do trabalho é o contrato de trabalho, principalmente sob o aspecto regulamentador das relações entre empregador e empregado.

No Brasil o contrato é fonte de direito entre as partes. De fato, são as obrigações contidas nas cláusulas acertadas no contrato de trabalho que irão dar origem aos direitos e deveres do empregado e do empregador.

### **Dos estatutos e/ou regulamentos de empresas**

Os estatutos e/ou regulamentos de empresas são fontes unilaterais. É conferido ao empregador o poder de produzir normas internas dentro de sua própria empresa. Devem, para sua elaboração, serem respeitadas as leis e o princípio da condição mais benéfica.

## **Do acordo e da convenção coletiva**

O acordo e a convenção coletiva são fontes formais de produção profissional, são normas criadas sem participação Estatal.

A convenção coletiva constitui uma regulamentação prévia de condições de trabalho, estabelecida, por acordo, entre grupos organizados de empregadores e de empregados. Tendo por objeto a delimitação da esfera dentro da qual se celebram os contratos individuais de trabalho. Já o acordo coletivo é o contrato coletivo celebrado entre categoria de profissional e empresa, sendo que a empresa não precisa estar representada pelo sindicato.

De acordo com Pedro Paulo Teixeira Manus, enquanto a convenção é celebrada por dois sindicatos e, portanto, alcança toda a categoria, o acordo coletivo é celebrado por um sindicato de trabalhadores e apenas uma ou algumas empresas de categoria, tendo, pois, aplicação limitada aos contratos individuais de trabalho desta ou destas empresas acordantes e seus respectivos empregados.

## **Da sentença normativa**

O poder normativo da Justiça do Trabalho, definido no art.114, § 2º da, CF constitui o poder que ela tem, nos conflitos coletivos econômicos, de criar norma, ou seja, criar direito para solucioná-los. A Justiça do Trabalho profere sentença normativa solucionando o conflito, criando dessa forma, um direito. Assim sendo, chama-se sentença normativa a decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) ou do Tribunal superior do Trabalho (TST) no julgamento dos dissídios coletivos.

## ***PRINCIPIOS DO DIREITO DO TRABALHO***

No direito, os princípios são utilizados como elementos de sustentação de sistemas, conferindo-lhes credibilidade, na medida em que, pela sua correta utilização fazem surgir soluções congruentes, que indicarão a existência de unidade, de convergência, ocorrências essas que demonstram que se configura o requisito da organização, base de qualquer sistema que pretenda perdurar.

Na atualidade, observa-se um movimento crescente da constitucionalização dos princípios em todos os segmentos do Direito. O Direito do Trabalho, como ramo autônomo da ciência do direito, possui princípios próprios que orientam o seu entendimento e aplicação.

## **Princípio da proteção**

O Direito do Trabalho está voltado sempre para a tutela do bem jurídico principal, que diz respeito à relação de emprego ou normas de trabalho.

Uma das grandes preocupações existentes no Direito do Trabalho, desde a sua origem, é atingir um regramento de igualdade, que só se atinge quanto tratamos os desiguais na medida da sua desigualdade. O direito do trabalho procura tornar iguais os desiguais protegendo preferencialmente o empregado procurando assim equilibrar a situação.

O direito do trabalho é um direito tutelado, é um direito voltado para reger a igualdade a partir do princípio da proteção. Nesse sentido a vontade está restrita e não é

puramente contratual, porque a regra de tutela é um princípio estrutural, informador do direito do trabalho.

O princípio da proteção, também chamado da tutela, é um princípio informador, estrutural, que vai restringir o da autonomia das partes, voltado à regra contratual. Esse princípio, por sua vez, subdivide-se em outros três princípios:

### ***In dubio pro operario***

O *in dubio pro operario* é aplicado quando existir dúvidas na interpretação da lei, ou seja, em matéria de direito.

### **Norma mais favorável**

A norma mais favorável apresenta uma tríplice função: é um princípio de elaboração da norma jurídica, de aplicação do direito do trabalho e de interpretação, permitindo que no caso de dúvidas acerca do sentido da norma jurídica seja escolhido o mais benéfico ao trabalhador.

### **Condições mais benéficas**

As condições mais benéficas ao empregado incorporam-se ao seu patrimônio jurídico, não podendo então ser suprimidas ou diminuídas.

### **Princípio da irrenunciabilidade**

As normas do direito do trabalho são normas de ordem pública e, por isso, irrenunciáveis. O princípio da irrenunciabilidade consiste na nulidade da renúncia no direito do trabalho, ou seja, o empregado não pode renunciar voluntária ou previamente aos direitos que lhe são assegurados, salvo quando o ato beneficiar a si próprio. Pode, contudo, transacionar extrajudicialmente e conciliar-se judicialmente.

O princípio da irrenunciabilidade não é absoluto. De acordo com ele, é possível renunciar em nome da composição entre as partes, em certas circunstâncias e de acordo com a forma preestabelecida, preconcebida pela lei.

O princípio da irrenunciabilidade se vincula ao princípio da proteção, para estabelecer a regra de que pode haver negociação de direitos, desde observadas certas condições protetoras aos trabalhadores.

### **Princípio da continuidade**

O contrato de trabalho e a relação de emprego fazem parte das necessidades estruturais e vitais do ser humano. Portanto, o pressuposto estrutural que informa a continuidade da relação de emprego é o de que o contrato deve ser sempre por prazo indeterminado.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da continuidade decorre da natureza do contrato de trabalho, que é de trato sucessivo, importando na permanência das condições contratadas pela própria razão da existência do contrato.

As condições de trabalho contratadas pelas partes quando da celebração do contrato de trabalho são, em regra, inalteráveis.

Algumas medidas restritivas têm por objetivo dificultar ao empregado a despedida sem justa causa, são estas: aviso prévio, indenização pode ser despedida sem justa causa, garantia de emprego.

### **Princípio da Primazia da Realidade**

O direito do trabalho está fincado na regra da busca da chamada verdade real. O contrato de trabalho é um contrato-realidade, pois a relação de trabalho baseia-se na situação real em que o trabalhador se encontra. Portanto, prevalece o acordo entre as partes, pois, na relação de trabalho, deve pontificar sempre a verdade dos fatos sobre os acordos formais.

Havendo divergência entre o que ocorre na prática e o que representam os documentos, prefere-se a realidade fática.

### **Princípio da razoabilidade**

A aplicação do princípio da razoabilidade não é exclusiva do Direito do Trabalho, sendo comum em outros ramos do direito.

O Ordenamento jurídico estrutura-se em torno de critério de razão e de justiça que partem da natureza da pessoa humana e buscam concretizar um ideal de justiça, presumindo-se que o homem, dentro da sociedade, aja com bom senso e não com arbitrariedade.

No direito do trabalho a razoabilidade aparece como elemento fundamental para se identificar e aquilatar as mais diversas situações. Diz respeito a todas as relações, sendo uma regra de interpretação de todos os demais princípios, que devem ser interpretados, devem ser entendidos, dentro de um parâmetro de razoabilidade.

### **Princípio da boa-fé**

É regra da conduta fundada na lealdade, na confiança, na lisura, na retidão e principalmente “na consideração para com os interesses do *alter*, visto como um membro do conjunto social que é juridicamente tutelado”. Em outras palavras, é o dever de conduta de não frustrar confiança alheia.

Os deveres de lealdade, de proteção, de respeito às expectativas legítimas da partes, correspondem à expressão dos fatores jurídico-pessoais que orientam o contrato de trabalho, configurando um standard jurídico que regula toda a matéria contratual de forma a atingir a finalidade do contrato.

Desta forma, as partes devem agir com notada boa-fé no curso da relação de emprego. A ausência da boa-fé leva ao perecimento da confiança necessária à manutenção do contrato de trabalho.

### **Princípio da irredutibilidade**

Possui previsão constitucional (art. 7º, VI, da CF/88). A redução proibida é a nominal, aquela que não está vinculada ao processo inflacionário.

O princípio da irredutibilidade do salário não impede, todavia, os descontos do salário do empregado, tais como da contribuição previdenciária, do imposto de renda etc. poderão ser descontados, não caracterizando uma redução no salário, mas simples desconto legal.

*Souza, Josyanne Nazareth de. Direito do Trabalho- São Paulo: Saraiva, 2009(adaptado)*

- 1- Qual é o objeto do direito do trabalho?
- 2- Quando ocorre a consolidação do direito do trabalho como ramo jurídico?
- 3- O que marca a constituição de 1937 em relação ao direito do trabalho?
- 4- O que o texto constitucional em vigor destaca e ressalta em relação ao direito do trabalho?
- 5- Explique o que é jurisprudência.
- 6- Diferencie acordo coletivo de convenção coletiva.
- 7- O que é sentença normativa?
- 8- Explique os princípios da proteção, da irrenunciabilidade e da continuidade.