



PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Andréa Rodrigues de Oliveira Munhoz¹

Karen de Oliveira Munhoz²

RESUMO

Este artigo analisa o tema os princípios do direito do trabalho como fonte subsidiária do direito aplicada quando da lacuna ou omissão da lei. Nesse estudo verificar-se-á a conceituação dos princípios gerais em sede mundial e, especificamente, em âmbito nacional, já que a Constituição Federal do Brasil de 1988 não define nem conceitua os princípios destinados ao direito do trabalho nacional. O estudo parte da conceituação de vários doutrinadores com opiniões divergentes até chegar a um conceito comum.

PALAVRAS-CHAVE: PRINCÍPIOS. DIREITO DO TRABALHO. FONTE SECUNDÁRIA.

¹ Graduada em Direito pelo Instituto Vianna Júnior de Juiz de Fora/MG, Especialista em Direito Ambiental pela Universidade Gama Filho do Rio de Janeiro/RJ e Mestranda em Direito “Hermenêutica e Direitos Fundamentais” pela Universidade Presidente Antônio Carlos em Juiz de Fora/MG; Professora Universitária da Faculdade de Ciências Jurídicas Vianna Júnior (FIVJ) de Juiz de Fora/MG nas disciplinas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista. Advogada militante na esfera trabalhista.

²Graduanda em Direito pelo Instituto Vianna Junior de Juiz de Fora/MG.



INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, assim como todo ramo do direito, traz princípios norteadores que assumem diversas funções, dependendo da situação em que se encontram. Os princípios, como fontes secundárias do direito, assumem um papel de suma relevância nas relações obrigacionais, sendo muito discutido entre doutrinadores que buscam saber qual seu real significado e aplicabilidade dentro do direito, sendo objeto específico desse estudo o Direito do Trabalho.

Logo, o presente trabalho visa abordar primeiramente qual o real e mais apropriado significado da expressão “princípio”. Em segundo plano, não menos importante, visa verificar qual a função dos mesmos no âmbito jurídico geral e específico, ou seja, no âmbito universal e no âmbito justrabalhista, elencando os princípios norteadores do Direito do Trabalho.

1 PRINCÍPIOS: noções gerais

Princípio é o ponto de partida, é o que contém, em si, a razão de alguma coisa e, conforme assevera Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 341):

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.

Arnaldo Sussekind (2005, p. 141), por seu turno, afirma que são:

Enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinado a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as



leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões.

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 180) informa que princípio carrega consigo “a força do significado de proposição e fundamental”, e que por isso, se traduz, de maneira geral, “na noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”, que atuam no “processo de exame sistemático acerca de certa realidade – processo que é típico às ciências -, iluminando e direcionando tal processo”.

Analisando os princípios no âmbito dos estudos jurídicos, ou seja, na ciência jurídica, o mesmo autor destaca que enquanto estudo sistemático a respeito dos fenômenos jurídicos, com o conjunto de conhecimentos resultantes, “os princípios sempre não de cumprir papel de suma relevância, sem comprometimento do estatuto científico desse ramo especializado de conhecimento” e que essa peculiaridade decorre da posição singular que a ciência do direito ocupa perante os demais ramos científicos existentes. E conclui o doutrinador em questão dizendo que:

Para a Ciência do Direito os princípios conceituam-se com proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o.

Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 341), assevera que, na concepção jusnaturalista, são metajurídicos, pois “situam-se acima do direito positivo, sobre o qual exercem uma função corretiva e prioritária de modo que prevalecem sobre as leis que os contrariam, expressando valores que não podem ser contrariados pelas leis positivas”, uma vez que são regras de direito natural. Para o positivismo, os princípios



estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que são explicitados, cumprindo função integrativa das lacunas, e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras mais gerais que delas derivam e, segundo o autor “restritos, portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que os seus fundamentos de direito positivo são alterados.”

Para Amauri Mascaro Nascimento (2005) os princípios podem ser universais e nacionais, sendo que “aqueles são princípios transcendentais a um determinado sistema jurídico nacional, válidos, de modo geral, para todos os ordenamentos jurídicos nacionais”. Já os nacionais se restringem a um dado ordenamento jurídico e “são indutivamente elaborados com base nas suas disposições e não têm validade além da ordem jurídica pela qual foram determinados”. Os princípios nacionais podem se referir a todo o Direito do Trabalho, como também a um dado setor do direito do trabalho, como o direito individual, o direito salarial, o direito coletivo, o direito de greve etc.

Quanto à função, os princípios, segundo o citado autor, têm uma tríplice função:

Primeira, a função interpretativa, da qual são um elemento de apoio. Segunda, a função de elaboração do direito do trabalho, já que auxiliam o legislador. Terceira, a função de aplicação do direito, na medida em que servem de base para o juiz sentenciar (NASCIMENTO, 2005, p. 343)

Para o autor, a função dos princípios é tema de alta complexidade, pois não são exatamente uma técnica de integração das lacunas da lei, e também não são leis, “embora possam vestir-se com a sua roupagem”; não podem ser considerados como diretrizes da jurisprudência, “porque há diretrizes jurisprudenciais que deles se aproximam ou os declaram mas, também há outras que não contêm princípios.” Não devem também os princípios ser equiparados a meras afirmações dos doutrinadores, reconhecendo-se, no entanto, “que as construções da doutrina podem cumprir uma função integrativa, ao lado da analogia e da equidade e, ainda mais, uma função mais



ampla, retificadora dos desvios do direito positivo”, caso em que sobrepõem às leis, além de realizarem, em especial, uma função interpretativa. Concluindo a discussão acerca da função dos princípios, Amauri Mascaro Nascimento (2005, p.344) afirma que:

Em suma, os princípios jurídicos, ainda que plasmados nas normas e instituições jurídico-positivas e coerentes com as mesmas, têm sua raiz (e seu desenvolvimento) no âmbito das valorações ético-políticas; quer dizer, são partículas do ambiente moral de cada sociedade. Por essa razão, quando operador jurídico faz uso dos mesmos, o Direito se *auto-integra* e se *heterointegra* ao mesmo tempo. Auto-integra-se porque aplica elementos implícitos no Direito positivo e se *heterointegra* porque a correta aplicação de tais elementos presentes em germe no Direito não seria possível sem indagar-se seu autêntico sentido, coisa que exige reconstruir o conjunto do qual fazem parte: o conjunto de valorações ético-políticas imperantes na sociedade de que trata.

Verifica-se, portanto, que diante do dinamismo do Direito do Trabalho na história e das alterações do sistema legal decorrentes desse dinamismo, os princípios devem ser pensados também em função da realidade legislativa do momento em que se encontra na atualidade e do momento em que se apresenta ao doutrinador, visto que o sistema legal está intimamente relacionado ao sistema dogmático. Por fim, o destinatário final dos princípios é o próprio Direito do Trabalho como um todo, pois sua importância é fundamental, com ressonância em algumas normas e reconhecimento pela jurisprudência.

No direito, os princípios cumprem funções diferenciadas, pois atuam em várias fases que vão desde a construção da regra de direito (fase que Maurício Godinho Delgado chama de pré-jurídica ou política) até a “fase jurídica típica”, a qual “após consumada a elaboração da regra”, os “princípios cumprirão a sua atuação mais relevante”. Nessa fase jurídica típica, para Delgado (2011, p. 183), os princípios se classificam conforme a função específica por ele assumida que pode ser “princípios



descritivos (ou informativos)” que contribuem no processo de compreensão da regra e institutos jurídicos; “princípios normativos subsidiários” quando podem, subsidiariamente, cumprir o papel de “fontes formais supletivas do Direito” à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do direito; e também “princípios normativos concorrentes que atuam com natureza de norma jurídica, independentemente da necessidade de ocorrência da interação jurídica”.

2 PRINCÍPIOS UNIVERSAIS E CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios universais do direito do trabalho são válidos para todos os sistemas jurídicos e, segundo, Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 348-9), são onze os princípios que norteiam, de forma universal, o Direito do Trabalho, são eles:

1. Princípio da *liberdade de trabalho*, segundo o qual o trabalho deve ser prestado por deliberação do agente, sendo injurídica toda forma de coação destinada a provocar o constrangimento do trabalhador. Logo, o direito repudia o trabalho força por atentar contra a dignidade do ser humano.
2. Princípio do direito de *organização sindical*, admite a concepção de sindicalismo em todo regime político ou econômico, tanto nos países capitalistas como socialistas.
3. Princípio das *garantias mínimas do trabalhador*, respeitando, evidentemente, a forma transcendental, uma vez que em todos os países há direitos trabalhistas mínimos que são impostos de modo heterônomo, adaptados a cada tipo de Estado.
4. Princípio da *multinormatividade do direito do trabalho*, segundo o qual o centro de positivação das normas não se reduz a uma unidade, ou seja, a norma jurídica trabalhista emana do Estado, mas também de outras fontes.
5. Princípio da *norma favorável* ao trabalhador, é um princípio de aplicação do Direito do Trabalho, permitindo a adoção de meios técnicos destinados a resolver o problema da hierarquia e da prevalência, entre muitas, de uma norma sobre a matéria a ser



regulamentada. É um princípio de interpretação, o qual permite que no caso de dúvida sobre o sentido da norma jurídica, venha ser escolhido aquele mais benéfico ao trabalhador.

6. Princípio da *igualdade salarial*, declarado por todos os sistemas jurídicos, inclusive proclamado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. XXIII).
7. Princípio da *justa remuneração*, segundo o qual é função do Direito do Trabalho promover medidas destinadas a garantir aos trabalhadores adequada retribuição pelos serviços prestados.
8. Princípio do *direito ao descanso*, que fundamenta a inserção nos ordenamentos jurídicos de normas voltadas para a obrigação de descansos diários, semanais e anuais no exercício das atividades.
9. Princípio do *direito ao emprego* ou *direito ao trabalho*, segundo o qual o Estado tem o dever de promover medidas econômicas destinadas às aberturas de frentes de trabalho suficiente para absorver a mão de obra de forma impedir o desemprego.
10. Direito à *previdência social*, cabe ao Estado o dever de organizar sistemas previdenciários destinados à proteção ao trabalhador nos períodos em que, diante dos riscos a que se sujeita, encontre o devido amparo.
11. Princípio da *condição mais benéfica*, o qual corresponde, no Direito do Trabalho, ao princípio do direito adquirido do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988.

Os princípios acima descritos não exigem maiores considerações, visto que são suficientemente explícitos, ou seja, são autoexplicativos.

No que tange os princípios e aos direitos fundamentais, para Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 342), estes:

Se relacionam com características diferentes, mas que acabam por cumprir o mesmo fim, mas amplo nos princípios, uma vez que se destinam a presidir o ordenamento jurídico como um todo, estabelecendo as principais diretrizes que o devem regular, enquanto que os direitos fundamentais “são direcionados para a pessoa e sua esfera subjetiva de proteção da qual a ordem jurídica não pode se afastar”.



Quanto aos princípios constitucionais, Arnaldo Sussekind (2005, p. 142-4) informa que a “nova Carta Magna brasileira não revelou expressamente os princípios informadores do Direito do Trabalho, tal como procedeu em relação à seguridade social (art. 194) e a outros títulos”. Porém, assegura que o legislador supraconstitucional, ao “sublinhar os fundamentos da República Federativa do Brasil” no artigo 1º se referiu no item III “a dignidade da pessoa humana” e no item IV “os valores sociais do trabalho”.

Na visada do autor, os instrumentos normativos alusivos às relações de trabalho “devem objetivar a prevalência dos valores sociais do trabalho”, bem como deve constituir um dos direitos supra-estatais inerentes ao ser humano “o respeito à dignidade do trabalhador”, cuja observância “independe da vigência de leis nacionais ou tratados internacionais”.

Aponta ainda que o artigo 170 da Constituição Federal, ao relacionar os princípios gerais da atividade econômica, também traçam princípios constitucionais que devem ser observados independentemente de texto de lei nacional que são: “valorização do trabalho humano” e “justiça social” (ambos *caput* do artigo 170); “função social da propriedade” (n. II) e “busca do pleno emprego” (n. VIII).

Além disso, enumera o autor em comentário que também aparece neste cenário a “condenação do trabalho forçado”, que é objeto das Convenções n. 29 e 105 da OIT as quais têm sintonia com o estatuído nos artigos 1º, III e IV, e 170 *caput* da Constituição Federal por tratar de direitos humanos fundamentais e, por fim, o princípio da isonomia, firmado pelo artigo 5º, inciso I da Carta Magna, que correspondem às Convenções n. 100 e 111 da OIT.

Encerra o assunto o autor, informando que “além dessas diretrizes, que guardam íntima relação com o Direito do Trabalho” outros princípios específicos desse



ramo “podem ser aferidos, pelo processo de indução³, do conjunto de normas adotadas pela Constituição Federal”, a respeito dos direitos individuais e coletivos do trabalho.

3 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, nas palavras de Arnor Lima Neto (2004, p. 224), “é a sistematização, o conjunto de normas que regulam as relações de trabalho”, servindo de instrumento para a “realização da justiça social, na medida em que se constitui em nova forma jurídica que tem por essência a tutela das relações de trabalho”, calcada, evidentemente, em “princípios ou verdades básicas do sistema social”, cuja natureza última radica “nos valores de proteção da dignidade humana”, pelos quais interesses individuais de uma minoria não podem se sobrepor “à deterioração e à degradação das condições de vida de uma significativa maioria.”

Nesse contexto, os princípios do Direito do Trabalho são as razões lógicas desse ordenamento jurídico, desse sistema, e que lhe dão o “sentido ético-político” de que falava Amauri Mascaro Nascimento em sua obra. O sistema jurídico, segundo Arnor Lima Neto, “é um sistema aberto, incompleto, cujo ambiente ou meio é a sociedade global com a qual mantém constante interação”. Desse modo, “os princípios jurídicos só podem refletir os valores e distorções que compõem a complexidade do sistema social e, posto que recepcionados pelo ordenamento jurídico, interferem na sua formação estrutural”. Continua o autor dissertando que os princípios “podem e devem ser qualificados como a síntese ou reflexo dos elementos externos (sociais) que internalizados no sistema jurídico, passam a integrar a sua própria estrutura”, ou seja,

³ Segundo Maurício Godinho Delgado (2011, p. 220) pela indução, perfaz-se a extensão a todas as figuras de uma mesma espécie do resultado de observações efetuadas sobre algumas dessas figuras. A



são reveladores de valores sociais, “refletindo um modelo de conteúdo que é adotado pelo sistema jurídico – pelas suas normas internas – a partir da integração do elemento valorativo revelado pelo ambiente social”.

E é nesse cenário que emerge o Direito do Trabalho, já que este decorre de um processo de reconhecimento social das necessidades da classe trabalhadora oprimida num passado não muito distante, buscando, por isso mesmo, preservar a dignidade do trabalhador hipossuficiente enquanto força de trabalho, inserido dentro do moderno sistema de exploração capitalista, revelando, por isso mesmo, seu caráter protetivo. Aliás, está é a característica básica do Direito do Trabalho que se impõe ao intérprete de qualquer regra legal trabalhista, diante de uma situação concreta de prestação pessoal de trabalho na qual se possa identificar os pressupostos da relação empregatícia, principalmente a subordinação jurídica.

Em razão de o sistema jurídico se revelar um sistema aberto e incompleto que Maurício Godinho Delgado assevera que os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho (ou Direito do Trabalho) são diversos, alcançando mais de uma dezena de proposições, pois, a medida que o ramos juslaboral se desenvolve “(e já são mais de 150 anos de evolução no mundo ocidental), novos princípios são inferidos do conjunto sistemático de sua cultura, regras e institutos peculiares)”. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 191-204) enumera, com base na doutrina, os mais importantes princípios especiais justrabalhistas.

Princípio da proteção: informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente nas relações empregatícias – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

indução é procedimento elemento ou qualidade comum a todas as figuras ou categorias integrantes da referida espécie.



Princípio da norma mais favorável: dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto), ou no contexto de confronto entre regras existentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Princípio da imperatividade das normas trabalhista: informa tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. As regras justrabalhistas são desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Nesse quadro, raros são os exemplos de regras dispositivas no texto da CLT, prevalecendo uma quase unanimidade de preceitos imperativos no corpo daquele diploma legal.

Princípio da indisponibilidade dos direito trabalhistas: é projeção do anterior, referente à imperatividade das regras trabalhistas. Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua livre manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.

Princípio da condição mais benéfica: importa na garantia da preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, inciso XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva: é especial do Direito do Trabalho. Contudo, sua origem é claramente exterior ao ramo justrabalista, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Informa tal princípio, em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser



unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se fiel pelos pactuantes. O princípio da inalterabilidade contratual lesiva abriga, ainda, um particular que é o princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho, o qual determina que o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado mesmo que ocorresse efetiva mudança no plano do sujeito empresarial, como no caso da sucessão trabalhista, onde o contrato seria intangível, do ponto de vista objetivo, embora mutável do ponto de vista subjetivo, desde que a mudança envolvesse apenas sujeito-empregador.

Princípio da intangibilidade salarial: estabelece que a parcela salarial merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois a necessidades essenciais do ser humano.

Princípio da primazia da realidade sobre a forma: chamado também de princípio do contrato realidade, estabelece que no Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente, da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso - altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes.

Princípio da continuidade da relação de emprego: na voz de Arnaldo Sussekind (2005, p. 146) pode ser entendido como aquele que, “embora não seja inflexível, uma vez que a Constituição de 1988 não consagrou a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego”, emana, inquestionavelmente, das normas constitucionais sobre “a indenização devida nas despedidas arbitrárias, independentemente do levantamento do FGTS (art. 7º, I) e do aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho proporcional à antiguidade do empregado (art. 7º, XXI)”. Luciano Martinez (2012, p. 97) acrescenta que por força desse princípio “a continuidade sugere também a ausência de intenção



do empregado em pôr fim ao contrato que o arrima” e que por isso, “presume-se, sempre, que a terminação de um vínculo deu-se por iniciativa patronal e sem causa justa em lugar de por iniciativa operária ou com justa causa”.

Arnaldo Sussekind (2005, p. 145) informa, ainda, a existência do princípio in dubio pro operário “que aconselha o intérprete escolher, entre duas ou mais interpretações válidas, a mais favorável ao trabalhador”, mas observa que tal escolha não deve afrontar “a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria de probatória”. Informa, por fim, também a existência de mais um princípio informativo do Direito do Trabalho que é o “da não-discriminação, que proíbe diferenças de critérios de admissão, de exercício de funções e de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), ou de critério admissão e de salário em razão de deficiência física (art. 7º, XXXI)”, e também distinção entre “trabalho manual, o técnico e o intelectual ou entre os respectivos profissionais (art. 7º, XXXII), e acentua que “este princípio, entretanto, deve aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar desigualmente situações desiguais”.

Encerrando o rol dos princípios do Direito do Trabalho, o princípio da não-discriminação tem um relevo geral e por isso não consta da lista dos princípios específicos desse ramo do direito, apesar de ser um princípio de plena aplicabilidade no ramo justralhista, pois seu objetivo é vedar qualquer tipo de discriminação. Comenta Arnor Lima Neto (2004, p. 268), sobre o princípio da não-discriminação que este deriva não apenas do meta-princípio da proteção, mas também do princípio geral de Direito da Igualdade.

Os princípios do Direito do Trabalho são as razões lógicas desse ordenamento jurídico que lhe dão sentido. Arion Sayão Romita (2003, p. 22-3) informa que por princípio “entende-se uma proposição ou diretriz geral que conforma o fundamento do direito, além de inspirar o legislador na edição da norma e o intérprete em sua aplicação”. Logo, todo princípio traz em si, implícita, a noção de generalidade e,



consequentemente, “parece pleonástica a expressão ‘princípio geral’”. De todos os princípios acima citados, não retirando a supremacia de cada um dos demais, o mais relevante é o princípio da proteção, pois nele se apóia toda a estrutura justralhista desse ramo do direito.

Porém, do ponto de vista semântico, o citado autor faz uma crítica a expressão “princípio protetor”, pois entende que “se protetor é aquele ou aquilo que protege, o princípio, por si só, não pode ser protetor, já que a proteção será por ele inspirada, nunca por ele diretamente dispensada”. Assim, em sua crítica, Romita entende que melhor seria, “com maior precisão semântica, falar em princípio *de proteção*, mas não em princípio protetor. O princípio – é óbvio – não protege; quando muito, induz, inspira, fundamenta a proteção”. E continua sua crítica questionando se “tem cabimento falar com propriedade, no campo do Direito do Trabalho brasileiro, em princípio da proteção? O direito protege?”

Entende o autor que não é função de qualquer ramo do direito proteger algum dos sujeitos de dada relação social, pois, para ele, “a função do direito é regular a relação em busca da realização do ideal de justiça”. E ainda que, se para dar atuação prática ao ideal de justiça for necessária a adoção de alguma providência tendente a equilibrar os pólos da relação, “o direito concede à parte em posição desfavorável alguma garantia, vantagem ou benefício capaz de preencher aquele requisito”. Porém, não se pode admitir, por exemplo, que o “direito comercial protege o comerciante, que o direito administrativo protege a administração”, etc. Nesse sentido, informa que:

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, *tout court*⁴. Afirmar *a priori* a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de

⁴ Expressão francesa cujo significado é: Sem mais nada. Simplesmente. Tal qual. Sem nada a acrescentar.



emprego. Aceito o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, seria de rigor a aceitação de igual dose de proteção concedida ao empregador: o instituto da falta grave e a repressão à greve podem ser lembrados como exemplos (ROMANITA, 2003)

Arion Sayon Romita (2003, p. 22) conclui sua crítica, asseverando que o Direito do Trabalho, como ramo do direito que é, “não pode proteger o empregado”. Deve, *mutatis mutandis*, “regular a relação de trabalho para realizar o ideal de justiça mediante a previsão de garantias que compensem a inicial desigualdade social e econômica ente os sujeitos da relação”.

CONCLUSÃO

Fácil se torna visualizar a grande importância dos princípios no âmbito não só trabalhista, mas também no âmbito de todo o direito brasileiro. Buscá-lo como forma secundária de solução de conflitos deixou de ser a exceção, sendo basilar na construção de um direito, apoiado em ética, respeito e no caso em voga da hipossuficiência do empregado. Falar de princípios é vislumbrar uma base piramidal, na qual todo direito deve se pautar, buscando uma solução justa nos conflitos existentes.



PRINCIPLES OF LABOUR LAW IN BRAZIL

ABSTRACT

This paper analyzes the topic principles of labor law as a subsidiary source of law applied when the gap or omission of the law. This study will verify the concept of the general principles in headquarters and specifically nationwide since the Federal Constitution of Brazil of 1988 defines neither defines the principles for the national labor law. The study is the conceptualization of various scholars with differing opinions to reach a common concept.

KEYWORDS: PRINCIPLES. LABOR LAW. SECONDARY SOURCES.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

LIMA NETO, Arnor. **Cooperativas de Trabalho**: intermediação de Mão-de-Obra e Subtração de Direitos dos Trabalhadores. Curitiba: Juruá, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.



ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005.