

PRINCÍPIOS PECULIARES DO DIREITO DO TRABALHO

POR JAVERT DE SOUSA LIMA

- 1 — *Aspectos fundamentais da norma trabalhista e o particularismo do direito do trabalho.* 2 — *O princípio da irrenunciabilidade de direitos e garantias.* 3 — *Nulidade em matéria de trabalho.* 4 — *Limitações ao princípio da irrenunciabilidade.* 5 — *O princípio “pró-operário”.* 6 — *Fundamentação doutrinária e legal.* 7 — *Restrições ao princípio “pró-operário”.* 8 — *O chamado “princípio do rendimento”.* 9 — *Conceito de Bortolotto.* 10 — *Jurisprudência.*

1. A substantividade jurídica do direito do trabalho revela-se, de modo incontestável, em princípios que lhe são peculiares que resultam das próprias causas que deram origem à legislação social, e presidem ao seu desenvolvimento, destacando-a do sistema do direito privado comum.

A constituição do proletariado como classe social, no comêço do século XIX, veio reclamar a intervenção crescente do Estado, dentro do critério da necessidade de por côbro ao abuso econômico resultante de uma falsa concepção de liberdade contratual.

Por outro lado, o marcante conteúdo econômico das normas trabalhistas, ditadas que foram para atender às indispensáveis condições de vida do operariado, iria imprimir, como imprimiu, à ordenação do trabalho uma feição acentuadamente realista, despertando, a cada passo, a atenção dos legisladores para a gravidades do “*poema dramaticum*” dêsse novo ramo jurídico, se quisermos tomar emprestada a designação dada por Vico ao próprio direito romano. Certo que essa predominante feição econômica do direito do trabalho, visando à harmonia dos fatôres da produção, não o desveste, em absoluto, de uma finalidade tam-

bém ética, porquanto o ideal de justiça social está sempre presente às suas permanências.

A indissolubilidade dos liames entre o direito e a vida ética foi, ainda recentemente, ressaltada no magnífico estudo de MAX ASCOLI sobre *A interpretação das leis*, e do qual RENATO TREVES nos oferece esta bela síntese, nas palavras que antecedem à tradução espanhola daquele livro: "*La vida ética no puede desarrollar se sino optando sobre la materia que le proporciona el derecho en su trabajo continuo de ordenación y unificación de los hechos humanos, y el derecho, a su vez, no puede tener conciencia de sí mismo si no encuentra en la ética la explicación del sentido de su trabajo y del fin de la vida práctica*". (in loc. cit., pg. 11). Quando a Constituição de 1946 reza, no seu art. 145, parágrafo único que "o trabalho é obrigação social", encara-o, inegavelmente, sob o ponto de vista ético.

Outros novos fatores surgem no sistema jurídico trabalhista, como a sua tendência socializante, para acentuar o particularismo do direito do trabalho, dando-lhe objetivos próprios, e justificando a afirmativa de ANDRÉ ROUAST e PAUL DURAND de que "*il existe un particularisme du droit du travail*" (*Précis de Législation Industrielle*, 3.^a ed., 1948, pg. 72). Haja vista o poder normativo da Justiça do Trabalho, distinto das sentenças proferidas pela justiça comum, poder normativo êsse que consiste em estabelecer normas relativas às condições, não só de emprêgo, como, além disso, a fixação ou estipulação do salário, e cuja constitucionalidade, entre nós, foi, ainda há pouco, proclamada em memorável aresto do Supremo Tribunal Federal, de que foi relator o Ministro RIBEIRO COSTA e publicado no "Diário da Justiça", de 9 de abril de 1948, pg. 1.197. A propósito, eis a esplêndida súmula que nos proporciona GALLART FOLCH de alguns princípios fundamentais do direito do trabalho: "*Dogmas fundamentales del Derecho civil, procesal y político, han sido y continúan siendo, la igualdad ante la ley, la pasividad del juez en la controversia judicial de los intereses privados, la unidad de fuero, la división de poderes, y*

enfrente de estos dogmas aparece una legislación, la de trabajo, eminentemente desigual, porque se propone compensar con una superioridad jurídica la inferioridad económica del obrero; activamente intervencionista en los litigios de intereses; creadora de un verdadero privilegio de fuero, y, finalmente, confusionista de poderes, porque a las organizaciones corporativas que crea les concede, a la vez, poderes ejecutivos, legislativos y judiciales". (Derecho Español del Trabajo, 1936, pg. 16).

Por seu turno, CASTORENA caracteriza o direito do trabalho, como sendo: "a) um direito de classe, e, portanto, um direito social; b) funda-se no reconhecimento de que a relação do trabalho, é, essencialmente, humana e, por isso, protege e tem um profundo sentido ético; c) desempenham, nele, importantíssimo papel os direitos das coletividades (como "totalidade"), direitos que surgem opostos aos direitos individuais, dos sujeitos físicos e da mesma coletividade como "unidade", e, finalmente, d) por essa mesma razão, os grupos sociais, cuja existência se reconhece, contribuem para a integração do Direito Positivo (*"Tratado de Derecho Obrero"*, 1.^a ed., 1942, pg. 33).

Como consequência desses fundamentos doutrinários do direito do trabalho, aparecem, logicamente, os princípios jurídicos que lhe são próprios, e que, a seguir, vamos passar em revista, aos quais se refere, expressamente, o art. 8.^o da Consolidação das Leis do Trabalho, D. L., n.^o 5.452, de 1-5-43, *in verbis*:

"Art. 8.^o — As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito de trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".

Ei-los:

2. 1) A IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS E GARANTIAS — Entre os modos gerais, por que se extinguem

os direitos, escreve CLÓVIS BEVILÁQUA, nos seus comentários ao art. 161 do Código Civil, destaca-se a renúncia, ato jurídico, pelo qual o titular de um direito dêle se despoja. E acrescenta: "Há direitos que o titular não pode renunciar, como o de anular o ato em razão do dolo; pois o objeto da renúncia seria ilícito (art. 145, II); o de pedir alimentos (art. 404); os de que a lei investe o marido, como chefe da sociedade conjugal, porque são de ordem pública; e todos aqueles em que prepondera o interêsse público".

Bem diversa é, porém, a situação em que se coloca o direito do trabalho. Sendo, como é, o objetivo primordial da legislação social a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, corrigindo, como já se observou, pela igualdade jurídica a desigualdade econômica das partes contratantes, desapareceria a sua própria razão de ser se os benefícios e os direitos, por ela assegurados aos empregados, pudessem por êles ser elididos, contrangidos que seriam pela necessidade e em face de exigências da empresa.

Ditando limitações à liberdade contratual, e tornando-as obrigatórias, a principal finalidade procurada pelo Estado é, exatamente, a proteção e a defesa dos operários, acautelando a sua saúde, protegendo a sua vida, e favorecendo-os, por assim dizer, em consideração à desigualdade econômica das partes contraentes, contra a sua própria fraqueza.

Justifica-se, então, o caráter de ordem pública com que se apresentam semelhantes limitações, revestindo-se de natureza imperativa os benefícios e garantias reconhecidos pela legislação social, sendo nulas as cláusulas, convenções ou acordos, que, nos contratos de trabalho, quisessem evitá-los, afastá-los ou alterá-los.

Esses benefícios ou garantias referem-se, principalmente, à duração do trabalho, aos acidentes do trabalho, ao aviso prévio e à estabilidade no emprêgo. O apêlo ao brocardo — "*Invito beneficium non datur*" —, tão costumário entre os aplicadores do direito civil, desatualiza-se quando estão em foco garantias proclamadas pelo direito do trabalho.

É taxativo o art. 9.º da Consolidação das Leis do Trabalho (D. L., n.º 5.452, de 1-5-1943), quando estabelece, *in verbis*: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

3. Merecem recordados os seguintes princípios que MARIO DE LA CUEVA registra a propósito da nulidade em matéria de trabalho: a) a nulidade não precisa ser declarada, nem sequer reconhecida pela autoridade, cabendo ação ao trabalhador em qualquer momento e sem que se requeira o prévio reconhecimento ou declaração, para exigir o cumprimento da cláusula legal como se não existira pacto algum; b) a nulidade de uma cláusula não acarreta a nulidade do contrato; o efeito que se origina é a insubsistência do pacto no ponto concreto, o que, por seu turno, é consequência do fato de que o que a lei pretende é proteger realmente o trabalhador em que pese aos pactos que se celebrarem; c) a nulidade opera retroativamente em benefício do trabalhador, de forma que poderá exigir a compensação correspondente ao tempo que houver durado a prestação do serviço; d) e, também, a prescrição opera de maneira especial, porquanto o transcurso do tempo não convalida a cláusula nula; pelo contrário, a nulidade pode ser alegada a qualquer momento. (*Derecho Mexicano del Trabajo*, 2.ª ed., vol. I, 1943, pg. 227).

4. Impõe-se, entretanto, uma advertência: — o princípio da irrenunciabilidade de direitos, básico, sem dúvida, no campo do direito do trabalho, não envolve um absolutismo intransigente na sua aplicação, e que não reconheça, conseqüentemente, as naturais fronteiras impostas pela boa razão. A respeito, observa, com tôda a procedência, EUGÊNIO PÉREZ BOTIJA: “*Ahora bien, si de una parte se observa que el campo de la irrenunciabilidad se extiende merced al desarrollo de la técnica jurídica, no hay que olvidar tampoco, por muy dilatados que sean los límites de una institución, que siempre habrá de ser deslindada para no exagerar sus*

consecuencias. Si la irrenunciabilidad se deformara hasta llegar a una interpretación abusiva de la misma, se daría el caso de carecer de valor toda declaración de voluntad relativa al cumplimiento de cualquier deber por parte de la empresa, y sobre todo, el primero y principal, desde el punto de vista de los intereses patrimoniales de la relación de trabajo, es decir, el pago del salario" (El Derecho del Trabajo, Madrid, 1947, pg. 148).

Entre nós, e sobre o assunto, já se decidiu que "o recibo de plena e geral quitação, sem vício ou defeito que o invalide, exonera, naturalmente, o empregador de toda e qualquer obrigação decorrente do respectivo contrato de trabalho", segundo ementa do acórdão proferido pelo T.R.T., da 1.^a Reg., no processo — 1520/47, e publicado no "Diário da Justiça" de 16 de novembro de 1949, pg. 3.887.

De acôrdo com êsse princípio da irrenunciabilidade dos benefícios, verifica-se que, em matéria de previdência social, se proclama a imprescritibilidade dos direitos, como, *verbi gratia*, o prescrito no art. 59 do Reg. das Caixas de Aposentadoria e Pensões, aprovado pelo Decreto n.º 26.778, de 14 de junho de 1949, *in verbis*: "Não prescreverão quaisquer direitos aos benefícios, salvo, e no período de um ano da data em que se tornar devido, o direito ao recebimento das importâncias respectivas".

5. II) "O PRINCÍPIO "PRÓ-OPERÁRIO" — Uma vez reconhecido o campo de ação do direito do trabalho, que, já o dissemos, visa à melhoria das condições de vida dos trabalhadores, convocando-os às vantagens da civilização, impõe-se, como consectário lógico, a enunciação do princípio de que a interpretação, no caso de dúvida, lhes deve ser favorável.

6. Saindo do terreno da doutrina para a objetividade da legislação, êsse princípio foi perfilhado, claramente, pelo art. 7.º do Código do Trabalho do Equador.

Entre nós, êle se infere, a nosso ver, do estatuído no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

“Art. 444 — As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” (*Grifos nossos*).

Irretorquivelmente que, na dúvida sôbre a inteligência de uma cláusula contratual, ou de determinado dispositivo legal, o princípio da interpretação em favor dos trabalhadores não encontra barreiras, pelos motivos mesmos que, de início, expusemos.

Surgindo, porém, a diversidade de preceitos relativamente à questão trabalhista, a maioria dos autores se inclina, também, pelo critério do predomínio da norma que seja mais favorável, aplicando-a no seu conjunto ou totalidade.

7. Mistér se faz, ainda, assinalar que, à semelhança do que vimos com o ditame anterior da irrenunciabilidade de direitos, o princípio “pró-operário” não pode ser transportado a extremos absolutos, devendo a interpretação orientar-se pela vontade do legislador no que tange ao dispositivo legal que estiver em causa. Nesse sentido, eis o ensinamento colhido em PAUL DURAND e R. JAUSSAUD: “*Le principe d'une interprétation, favorable aux salariés, est donc légitime. Encore faut il qu'il y ait doute sur la portée de la règle de droit et que cette méthode ne soit pas contraire à la volonté du législateur. Souvent, une disposition légale concilie les trois intérêts des employeurs, des travailleurs et de la collectivité. Interpréter systématiquement la loi en faveur des salariés romprait un équilibre voulu. La méthode n'est donc pas propre au droit du travail. Elle se borne à mettre en oeuvre, dans des cas déterminés, l'un des principes fondamentaux de toute interprétation juridique*” (*Traité de Droit du Travail*, tome premier, Paris, 1947, pg. 261).

Ademais, é óbvio que tôda interpretação das normas tra-

balhistas não pode fugir ao mandamento contido na parte final do art. 8.º da Consolidação, vale dizer, que “nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

8. III) *O PRINCÍPIO DO RENDIMENTO* — Finalmente, cabe-nos notar que, entre os modernos estudiosos da relação de trabalho, se nos depara expressa referência ao chamado “princípio do rendimento”, como um dos fundamentos do direito do trabalho. Envolve, em última análise, o reconhecimento de que, na relação de emprêgo, deve estar sempre presente, por parte do trabalhador, o espírito de colaboração, de diligência, de modo que a sua energia se desenvolva, realmente, em benefício da produção nacional.

9. Assim é que BORTOLOTTI, estudando a relação de trabalho, doutrina que: *“L'idea della collaborazione, nella sua espressione legalitaria, completa, come abbiamo detto, la figura del rapporto giuridico, tempera l'idea di subordinazione e di dipendenza e fa del prestatore d'opere un elemento essenziale dell'organizzazione aziendale e degli scopi della produzione.*

“La collaborazione richiama l'idea della diligenza, dal momento che il suo esito è contrassegnato dal buon rendimento, al quale viene meccanicamente dato incentivo col sistema del lavoro a cottimo, ma che può essere anche incoraggiato nel sistema di lavoro a tempo o ad economia, sollecitando il lavoratore alla diligenza e alla produttività, col mezzo di premi e soprattutto, come vuole in nostro ordinamento, migliorando gradualmente la preparazione professionale e la coscienza corporativa dei lavoratori” (Diritto del Lavoro, Milano, 1935, pg. 189).

Correlativamente a êsse dever de produção normal, fixa o Estado a existência obrigatória de um “salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família” (Const.. 1946, art. 157, n.º I).

10. Ratificando o princípio ora em exame, podem-se enumerar inúmeras decisões trabalhistas, das quais alinhavamos as seguintes: — “Empregado que confessa ter redução de produção devido a estar aguardando solução de questão judicial referente à empregadora, de *motu proprio*, dá justa causa para sua dispensa” — (3.^a J.C. (D.F.) — P. 7.833/43, — “Diário da Justiça” de 24-6-44). — “O empregado que não atende a seus deveres e dorme durante as horas de trabalho, dá motivo justo à dispensa — (1.^a J.C. (D.F.) — P. 1.361/44 — D.O. de 27-7-44). “O empregado que, durante o horário de trabalho, se recusa a realizar tarefas determinadas pelo empregador, quando compatíveis direta ou indiretamente com o gênero de atividade por êle exercida, pratica ato de insubordinação o rompe seu contrato de trabalho, podendo ser despedido pela empresa, sem direito a qualquer indenização. (2.^o C.R.T. — Ac. 2-1-42 — Tr. Seg. Soc., V. pg. 244) — “É justa causa para a dispensa o fato de não conhecer o reclamante o ofício para o qual foi contratado. (5.^a Junta de Conciliação e Julgamento (D.F.) — Proc. 507.944 — D. Just. de 26-8-1944).

Nessa ordem de considerações, releva acentuar que VALENTE SIMI, em recente estudo sobre “*L'estinzione del rapporto di lavoro*” (Milano, 1948), aponta, com clareza: “*L'art. 2.103 cod. civ., considera, sotto il concetto unitario della diligenza del prestatore di lavoro, due obblighi diversi, per quanto connessi: l'obbligo dell'esecuzione del lavoro l'obbligo della disciplina. Nel primo debbono farsi rientrare il dovere del lavoratore di compiere il lavoro affidatogli con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e in relazione alle modalità e condizioni contenute nel contratto. Viola tali doveri quindi il lavoratore che non dà esecuzione alle fondamentali obbligazioni contrattuali o dà ad esse una esecuzione senza la diligenza richiesta, così chi abbandoni il lavoro senza giustificato motivo e in genere chi si presenti recidivo nelle mancanze minori le quali difficilmente presentano casi di una tale gravità da giustificare*

il licenziamento in tronco: così l'ubriachezza, il fumare dov'è vietato, l'eseguire malamente o con soverchia lentezza, non per incapacità, ma per cattiva volontà, il lavoro, ecc".

A perda da remuneração do dia de repouso para o trabalhador que, sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho (art. 11 do Reg. aprov. pelo D. n.º 27.048, de 12 de agosto de 1949), — é, não há duvidar, uma forma concreta com que a nossa legislação perfilhou, ainda ultimamente, o "princípio do rendimento".