

CONTEÚDO DA AULA 01: EVOLUÇÃO E CONCEITOS BÁSICOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ao final desta aula o aluno deverá ser capaz de:

- Reconhecer na evolução histórica, as condições iniciais de trabalho do ser humano;
- Compreender a evolução da legislação trabalhista no mundo e considerar sua aplicação à época;
- Compreender a evolução da legislação trabalhista no Brasil e considerar sua aplicação à época;
- Entender e situar o direito do trabalho na legislação brasileira;
- Reconhecer e identificar os princípios do direito do trabalho no Brasil;

EMENTA DESTA AULA

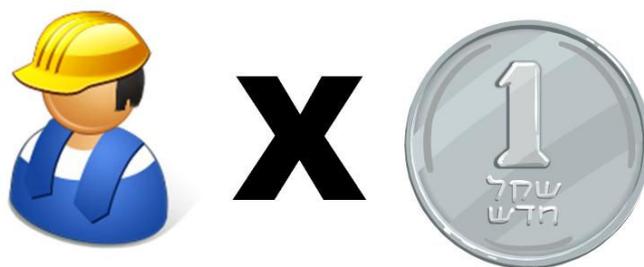
Evolução histórica do direito do trabalho e relações trabalhistas, no mundo e no Brasil considerando sua evolução temporal. O surgimento do sindicalismo no mundo e formas de atuação. O estudo dos ramos do direito. A constituição do Brasil especificamente a de 1988. Fontes do direito e princípios gerais do direito utilizados no direito do trabalho no Brasil.

Introdução às relações e legislação trabalhistas

Antes de se considerar a relação de trabalho deve-se ponderar porque ela existe e é necessária. A exploração do homem pelo homem é muito antiga e traduz uma necessidade humana de obter relacionamentos e recursos para, no início sua

sobrevivência e após para o atendimento às sua segurança, conforto, reconhecimento e alto estima.

As organizações, de diversos tamanhos e formas, geralmente detêm o capital necessário para produzir serviços e bens, entretanto necessitam da mão-de-obra como a sua metade, metade de sua estrutura para realizar seus objetivos.



Fica claro que a força do capital é por sua própria natureza superior a força que o trabalho proporciona, e isto cria uma relação entre eles onde se têm dominantes (capital) e dominados (trabalho). Esta condição sempre foi a tônica principal nas relações trabalhistas existentes na humanidade.

Esta relação entre dominantes e dominados não diz respeito às relações trabalhistas que se quer avaliar. O estudo se refere às condições impostas que regularam as relações entre eles. Esta evolução passa pelo ser humano considerados como coisa, ou seja, objeto de propriedade de alguém, em síntese a figura da escravidão. Neste momento não são delegados direitos às pessoas. Elas não tinham direito à vontade própria e todos os seus desígnios eram determinados pelo seu proprietário.

Convivendo com esta situação surgiram normas jurídicas que foram objeto de estudos do direito, tais como, a locação da mão-de-obra, o trabalho servil o arrendamento do trabalho livre. Tais situações compartilhavam um mesmo período de tempo, gerando e criando situações que não eram aceitas por todos.

De acordo com Schwarz (2007), as idéias do cristianismo criaram uma revolução no modo de pensar do ser humano em direção à humanização do trabalho, conferindo ao trabalhador a dignidade, trazendo-lhes características de pró-atividade considerando ser de sua própria natureza. Entretanto as idéias não tiveram efeito imediato, pois a

escravidão e o trabalho servil permaneceram por muito tempo perpassando as eras e evidentemente num grau menor até os dias atuais.

No Brasil o trabalho escravo já existia pela exploração das tribos vencedoras sobre as derrotadas, na forma registrada como se conhece com a vinda dos portugueses ao Brasil, iniciando-se no período pré-colonial que se situa entre os anos de 1500 e 1540, com a exploração dos índios na obtenção do Pau Brasil. Diante da dificuldade da escravização dos índios, da oportunidade de negócios com o plantio de açúcar, da mineração e dos altos lucros obtidos com a venda de escravos, surge a escravatura negra obtida através do continente africano.

A escravatura indígena dura até o século XVIII e a escravatura de uma forma geral foi abolida em 13 de maio de 1888 com a assinatura da Lei Áurea. No entanto, o trabalho compulsório e o tráfico de pessoas continuam existindo no Brasil, chamada de escravidão moderna, que difere substancialmente da anterior.

De acordo com o Ministério da Justiça¹ a definição aceita internacionalmente inclusive ratificado pelo Brasil, para tráfico de pessoas encontra-se no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças (2000). A expressão tráfico de pessoas significa:

“o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração.”

Define ainda a exploração como sendo:

“no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos”.

¹<http://www.mj.gov.br/data/Pages/MJ0A9BD4F5ITEMID894216FA4EA2427D987142B31FF7815CPTBRNN.htm> acessado em 21/10/2008

A caixa a seguir traz alguns dados publicados no sitio do Ministério da Justiça – Segurança do trabalho.

Ministério da Justiça – Segurança do Trabalho

Considera ainda que o tráfico de pessoas é uma das atividades criminosas mais lucrativas. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o lucro anual produzido com o tráfico de pessoas chega a 31,6 bilhões de dólares. Levantamento do Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crimes mostra também que, para cada ser humano transportado de um país para o outro, o lucro das redes criminosas pode chegar a US\$ 30 mil por ano.

Estimativas da OIT assinalam que durante o ano de 2005 o tráfico de pessoas fez aproximadamente 2,4 milhões de vítimas. A OIT estima que 43% dessas vítimas sejam subjugadas para exploração sexual e 32% para exploração econômica.

Ainda há poucos dados disponíveis que permitam uma aproximação real da dimensão do problema no Brasil. Um dos estudos mais importantes para a compreensão desse fenômeno no Brasil foi a Pesquisa sobre o Tráfico de Mulheres, Crianças e Adolescentes para Fins de Exploração Sexual (Pestraf), realizada em 2002. A Pestraf mapeou 241 rotas de tráfico interno e internacional de crianças, adolescentes e mulheres brasileiras, indicando a gravidade do problema no país. A Pestraf permanece ainda como a única pesquisa de abrangência nacional sobre o tema.

Na Idade média tem-se o trabalhador como pessoa, entretanto seus direitos ainda escassos o levavam a uma condição de servidão. Trabalhavam pois, em troca de negociações políticas e proteção militar proporcionada pelos senhores feudais. Tinham algumas prerrogativas (direitos), tal qual o de contrair núpcias.

Ainda neste período surgem novas formas e relações do trabalho, houve o surgimento dos artesãos que produziam unitariamente ou até mesmo sob encomenda. Os artesãos passam seu ofício aos aprendizes que naquele momento pagavam para aprender as habilidades, o ofício. Surgem neste período as poderosas corporações de ofício que regulavam as relações de trabalho com critérios próprios e muito rigorosos. Estes critérios traduzidos em regulamentos se reportavam à economia como um todo e

na manutenção de seu próprio mercado não considerando realmente a proteção do trabalhador ou a melhoria das relações.

O liberalismo da França do século XVIII vem e coloca um fim nas corporações de ofício que à época detinham muito poder, confrontando-se com o estado. Neste contexto o trabalho tornou-se livre, traduzindo a autonomia de vontade para a contratação do trabalho, assim empregados e empregadores podiam estabelecer critérios para as relações de trabalho com a liberdade para contratar.

A conseqüência pode ser representada na figura do “emprego” e agora fortemente na figura do “salário” como contraprestação pelos serviços prestados pelo empregado.

A Revolução industrial acontecida ao final do século proporciona as condições mais favoráveis para o surgimento do direito do trabalho. A exploração do trabalho exige que o estado intervenha criando as normas que regulassem esta relação entre as grandes empresas industriais e o trabalho.

O surgimento da máquina à vapor muda as necessidades das indústrias, onde antes não necessitavam de pessoal qualificado para o desempenho de atividades antes nunca realizadas, como por exemplo a manutenção das máquinas industriais, agora é necessária. Assim trabalhadores mais qualificados podiam exercer alguma força no embate das relações entre o trabalho e o capital.

Os operários agora devem ser treinados de acordo com suas especificidades e podem se organizar em classes de atividades ou funções possibilitando a melhoria nas relações e condições de trabalho.

Algumas ações põem o liberalismo a prova e cria condições injustas nas relações entre empregados e empregadores, são listadas a seguir de forma que exercem uma forte pressão sobre o estado.

Jornada diária de até 16 horas

- Trabalho indistinto de homens mulheres e crianças;
- Não existe limite mínimo para trabalho infantil;
- Não existem regras para acidentes de trabalho;

- Crescimento da miséria;
- Superexploração capitalista
- Fortalece a consciência de classes, quando os desiguais se unem para reivindicar melhores condições;
- Reação e o repúdio ao individualismo, através do isolamento daqueles que somente obtinham ou queriam benefícios para si próprios;
- Expansão dos direitos políticos, a melhoria da relação entre o estado e seu “cidadão”;
- Ideários, anarquistas, comunistas e socialistas, que apregoavam os males causados pelo capital, promoviam a distribuição igualitária da riqueza entre as pessoas ou até mesmo a não aceitação de regras gerais impostas;
- Êxito dos primeiros movimentos grevistas, através do fortalecimento das classes especiais de trabalhadores que culminam posteriormente na criação dos sindicatos e dos movimentos sindicais

A situação configurada obriga o estado a intervir nas relações entre o empregador e empregado. No início estabelecendo regras mínimas de trabalho e contraprestação.

Apresenta-se a seguir o início das legislações trabalhistas em algumas constituições de países na direção de proteger e regular as relações de trabalho:

- “Lei de Peel” na Inglaterra em 1802 que Limitou a 12 horas o trabalho de menores e o reconhecimento dos sindicatos 1824
- Direito a Greve França, 1864
- Seguros Sociais Alemanha, 1881
- Encíclica *Rerum Novarum* em 1891 (Papa Leão XIII) onde se traduz, “Não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital”
- Constituição -México em 1917, que estabeleceu diversos direitos do trabalho em sua carta magna, a saber: jornada de 8 horas

- ☑ proibição do trabalho a menores de 12 anos
- ☑ Limitação de 6 horas para menores de 16 anos
- ☑ Descanso semanal
- ☑ Proteção à maternidade
- ☑ Salário mínimo
- ☑ Adicional de horas extras
- ☑ Direito à greve
- ☑ Seguros sociais
- Constituição -Weimar - Alemanha 1919
 - trabalho esta sob a proteção do Estado
 - ☑ garantiu a organização de um direito unitário do trabalho
 - ☑ garantiu o direito de associação
 - ☑ permitiu a participação do trabalhador ao processo político
 - ☑ reafirmou os seguros sociais
 - Criação da OIT – Organização Internacional do trabalho em 1919, de onde o Brasil faz parte aderindo a diversas normas e convenções.

Com a abolição e a Proclamação da República teve início o período liberal do Direito do Trabalho no Brasil. Nos primeiros anos da República as greves esporádicas e o Estado não intervinha na relação entre o trabalhador e o empregador. Com efeito, a Constituição Federal de 1891 não tratou da questão social, apesar do movimento em prol dos direitos trabalhistas já ter sido iniciado na Europa neste período².

Em 1870 já havia no Brasil ligas operárias, devidamente transformadas em sindicatos nos anos de 1903 e 1907. Com o Código Civil de 1916, a prestação de serviços passou a ser regulada pela legislação civil, que dispunha sobre a locação de serviços.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006

A década de 20 é rica em legislações esparsas regulando direitos e garantias trabalhistas para determinadas profissões, ocupações, cargos ou funções. Em 1923, a Lei Elói Chaves cria a aposentadoria para os ferroviários e estabelece a garantia à estabilidade no emprego para aqueles que completarem 10 anos de atividade. Em 1925, a Lei nº. 4.982 dispuseram sobre a concessão de 15 dias de férias aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais, bancários e instituições de caridade e beneficência. Em 1927 o Código de Menores vai regular algumas garantias à exploração do trabalho de crianças e adolescentes, proibindo, por exemplo, o trabalho de crianças menores de 12 anos e criando restrições ao trabalho dos aprendizes e maiores de 14 anos.

Entretanto é nas décadas de 30 e 40 que ocorrem a consolidação do direito do trabalho no Brasil, sobretudo por meio da política de Getúlio Vargas, que em 1943, promulga a Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida como CLT. Muitas alterações e seguiram nas décadas seguintes, sobretudo na década de 60, influenciadas pela política econômica governamental, que dentre outras mudanças, instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

No Brasil houve um grande avanço na influência do estado nas relações de trabalho de tal forma que presenciamos um enrijecimento das relações de trabalho entre o empregado e empregador. Este enrijecimento cria condições, muitas vezes, impeditivas da realização do próprio trabalho através de exigências que hoje não mais são necessárias ou que inviabilizam o próprio trabalho.

Estamos agora em uma época em que existe a necessidade da flexibilização destes direitos para que os empregadores e empregados possam desempenhar os seus papéis em seu desenvolvimento próprio e da economia.

Direitos constitucionais atuais

A Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 7º a proteção ao trabalho através dos seguintes incisos, assim transcrito:

Capítulo II – Dos Direitos Sociais

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- III - fundo de garantia do tempo de serviço.
- IV - salário mínimo.
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei.

- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento salvo negociação coletiva.
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei.
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher.
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.
- XXIV - aposentadoria.
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Verifica-se, portanto a representatividade que as relações de trabalho trazem para as relações sociais, necessitando de tutela do estado através de um ramo específico do direito.

Divisão do Direito do Trabalho

Para entendermos, o direito divide-se em Direito público e Direito privado. O primeiro abrange o direito constitucional, o direito administrativo, o direito penal, o

direito tributário, enfim regulam de uma forma geral os interesses do estado e os interesses sociais. No caso de relações de trabalho específicas com o estado o direito que as regula é o direito administrativo.

O Direito privado cuida da regulação dos interesses individuais, fazem parte o direito Comercial o Direito Civil e também o direito do Trabalho.

Direito do Trabalho divide-se em:

Direito Individual do Trabalho – regula as relações entre empregos e empregadores.

Direito Coletivo do Trabalho – também denominado de Direito Sindical, preocupa-se com as relações entre grupos de empregados e empregadores, a exemplo das cooperativas e dos grupos econômicos.

Direito Processual do Trabalho – disciplina as regras jurídicas para a defesa dos interesses dos empregados e dos empregadores ou dos grupos de empregados e empregadores em juízo, ou seja, na Justiça do Trabalho.

Direito Penal do Trabalho – regula as infrações criminais oriundas da relação de emprego, tais como a exploração sexual e o tráfico de entorpecentes (drogas).

Direito Internacional do Trabalho – trata das convenções internacionais da OIT2, bem como dos tratados internacionais que realizam a proteção ao trabalhador.

Direito Administrativo do Trabalho – corresponde ao conjunto de normas que regem a atividade inspeção do trabalho, destinada a fiscalização, orientação e, se for o caso, a homologação dos procedimentos previstos nas normas trabalhistas.

Fontes do Direito

Uma primeira questão a ser respondida pode ser traduzida pela seguinte pergunta: De onde surgem os novos direitos e leis que devem nortear as relações trabalhistas? Pode-se considerar que surgem das necessidades que envolvem a relação entre empregado e empregador. De uma forma geral as leis trabalhistas são uma

compilação de leis que são necessárias à regulação das relações trabalhistas. São originárias de demandas reais e, não de um estudo realizado por um legislador especificamente, daí o nome que caracteriza o maior instrumento de regulação trabalhista brasileiro, ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho C.L.T., que como o próprio nome indica é um agrupamento ordenado nas diversas leis, ordenamentos e normas estabelecidas nas relações de trabalho.

Assim a origem, as fontes, das normas, nos remete a dois tipos, as fontes materiais e as fontes formais de que se baseiam o direito do trabalho.

- **Fonte Material** - corresponde ao fato social, são as forças sociais exercidas sobre o estado, novas formas e tipos de condições de trabalho que surgem e necessitam de regulação. Um bom exemplo são as novas profissões ligadas à utilização do computador, que exigem do estado uma regulação própria em função de sua natureza específica.
- **Fonte Formal** - São as fontes do Direito que são encontradas em diversos documentos e doutrinas, além dos princípios aplicáveis ao direito do trabalho, de modo geral são representadas por:

- **A lei,**

através de medidas provisórias, decretos, decretos lei, portarias e pela própria Consolidação das leis de trabalho;

- **Os costumes,**

traduzidos pelo que é ou não é considerado aceitável pela sociedade

- **Os tratados internacionais**

, são as convenções aprovadas pelo legislativo brasileiro e que tem efeito não somente no Brasil mas, também fora dele através de adesão. Os tratados internacionais podem ser realizados de uma forma abrangente através da O.I.T (Organização Internacional do Trabalho) ou de uma forma específica entre países.

- **Os acordos e convenções coletivas**

São pactos celebrados entre os interessados na relação trabalhista e podem ser de dois tipos o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho.

- **Acordo Coletivo** - (Art. 611, § 1º-CLT)

- São pactos celebrados entre uma ou mais de uma empresa e sindicato da categoria;

A C.L.T. prevê em seu artigo 611 § 1º a realização deste tipo de pacto conforme descrito a seguir:

Art. 611 § 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

É importante considerar que os itens acordados somente têm efeito sobre aqueles que subscrevem o acordo.

- **Convenções Coletivas** (Art. 611 – CLT)

- Mais amplos que o anterior são pactos que abrangem toda uma categoria dentro de uma base territorial

A C.L.T. prevê em seu artigo 611 a realização deste tipo de pacto conforme descrito a seguir:

Art. 611 Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo quais dois ou mais Sindicatos representativos de categoria econômica e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Enquanto no acordo as relações são entre sindicato e empresa(s), na convenção a relação se dá entre sindicatos, sindicato de trabalhadores e sindicatos das empresas (patronal).

- **Regulamentos internos**

As empresas podem ter regulamentos internos como forma de um pacto entre a empresa e o trabalhador. Ressalte-se aqui que nenhum direito legal ou convencional pode ser suprimido, sob pena de nulidade do pacto realizado.

Os princípios gerais do direito

Para ilustrar a importância dos princípios gerais do direito e aplicáveis ao direito do trabalho transcreve-se a seguir o Art. 8º:

Art. 8º - 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 de direito, principalmente do direito do 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.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Como o direito do trabalho é uma compilação de leis e não uma construção ordenada e direcionada do legislador o direito do trabalho lança mão de princípios que regem outras formas de do direito, inclusive.

A seguir têm-se princípios gerais, que são comuns a diversos ramos do direito e são também aplicáveis ao direito do trabalho:

De acordo com Schwarz (2007), quando se fala em princípio, “imagina-se a causa primária de algo ou de algum campo do saber, ou a respectiva proposição que lhe serve de base- é em síntese, um começo, um fundamento, a essência de onde algo procede.”

Assim o princípio, como o próprio nome indica deve ser utilizado para subsidiar qualquer acordo ou decisão que impute ou restrinja direitos dos cidadãos, no Brasil são aplicados de forma subsidiária. São os seguintes os princípios gerais

1. Princípio da Razoabilidade e Boa-fé

Com o contrato de trabalho não pode regular todas as variáveis existentes e tendo como ajuste nitidamente contratual, que gera obrigações recíprocas entre o

trabalhador e quem recebe os frutos do respectivo trabalho, deve-se privilegiar o agir de boa-fé da partes no desenvolvimento da atividade, exigindo confiança recíproca e sendo incompatível com atos inidôneos.

2. Princípio da Dignidade Humana

Embasados nos direitos fundamentais, a dignidade humana é inviolável e inalienável, esta contido no art. 1º, inciso III, da constituição federal. Assim a dignidade deve ser garantida pelo estado que está obrigado a protegê-lo e a preservá-lo no âmbito de suas relações com o estado e nas relações privadas.

3. Princípio da Não-discriminação

A constituição Federal através do seu art. 3º inciso IV, art. 5º inciso I, garante ao trabalhador o tratamento igualitário com qualquer outro.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação

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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Alguns princípios são inerentes e específicos ao direito do trabalho, assim pode-se considerar como elementos basilares os seguintes de acordo com Schwarz(2007):

1. Princípio protetor ou tutelar

- Corresponde ao princípio básico do direito do trabalho. Traduz a necessidade de proteção do trabalhador frente a força do mercado

capitalista através das empresas. Esta proteção deve ser exercida pelo estado através do direito do trabalho.

2. Princípio da norma mais favorável ao trabalhador

- Havendo a possibilidade de aplicação de mais do que uma norma, a norma a ser aplicada deve ser a mais favorável ao trabalhador.

3. Princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador

- Diz respeito a aplicação no direito do trabalho na hipótese de uma dúvida quanto ao alcance de uma norma, considerando que sempre que se tiver a opção de duas ou mais alternativas razoáveis deve-se escolher a mais favorável ao trabalhador.

4. Princípio da Manutenção da Condição mais favorável ao trabalhador

- Alterações no curso do contrato de trabalho devem manter a norma mais favorável ao trabalhador. Assim as alterações a posteriori devem se não manter a igualdade melhorar a condição do trabalhador.

5. Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

- O direito do trabalho tem o objetivo de regular o trabalho humano, intelectual ou manual, produtivo e livre, prestado de forma subordinada e por conta alheia. Trata de restringir o campo de autonomia de vontade das partes, buscando assegurar as garantias à parte mais fraca. Tem-se a aplicação das normas em detrimento da vontade das partes.

6. Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

- Os direitos trabalhistas são, em regra, indisponíveis. Assim o trabalhador não pode a eles renunciar, transigir ou dispor a qualquer momento tendo em vista a imperatividade das normas trabalhistas.

7. Princípio da Intangibilidade Salarial

- O salário tem natureza alimentar porque o trabalhador assalariado supre suas necessidades básicas com o ganho do trabalho. Este princípio objetiva proteger o salário de retenções ou de descontos abusivos. O salário é impenhorável, entretanto pode ser objeto de redução através de negociação coletiva.

8. Princípio da Primazia da Realidade

- O direito de trabalho reconhece o fato de que as relações do trabalho são peculiares e que os fatos valem muito mais do que meros documentos. Assim deve prevalecer o efetivamente ocorrido nas relações entre empregado e empregador.

9. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

- É um benefício para o trabalhador e também para o empregador, quando um tem a constância de trabalho, o outro pode contar com uma maior confiança e produtividade diminuindo assim as tensões da relação de trabalho. Quando não especificado em contrário ou fora dos limites da lei o contrato de trabalho terá por prazo de vigência o indeterminado.

Pode-se considerar ainda que para fundamentar o direito do trabalho possa-se valer de outros princípios utilizados em áreas outras do direito. Entretanto estas devem guardar relação entre as partes de acordo com os princípios basilares.

Para um reforço desta leitura e promovendo uma introdução mais forte no direito do trabalho e sua legislação, recomenda-se a leitura do Título I da C.L.T, bem como o Título I e II da Constituição da República Federativa do Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SCHWARZ, Rodrigo Garcia, **Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Elsevier, 2007;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006

Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro: Saraiva, 2007.

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO, Marcelo, **Manual de Direito do Trabalho**, 11 ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2008;

MALLET, Stevão, FAVA, Marcos Neve, **Consolidação das Leis do Trabalho**, 14 ed. São Paulo: Rideel, 2008;

<http://www.mj.gov.br/data/Pages/M10A9BD4F5ITEMID894216FA4EA2427D987142B31FF7815CPTBRNN.htm> acessado em 21/10/2008

<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CLT/TITULO1.html> acessado em 21/10/2008



CONTEÚDO DE ABRIL

Links Interessantes

www.senado.gov.br

www.lex.com.br/noticias/contrato

www.diretonet.com.br

www.dip.com.br

www.cliquejuridico.com.br

www.oas.org

www.onu-brasil.org.br

<http://www.pelegrino.com.br>

<http://www.anamatra.org.br/opiniao/artigos/artigos.cfm>

http://www.escriptorioonline.com/artigos_arquivo.php

<http://www.odireito.com/?SubSecao=1&SecaoID=2&SubSecaoID=28>

http://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_do_trabalho

<http://apostilas.netsaber.com.br/apostilas/217.doc>

<http://www.direitovirtual.com.br/artigos.php>

<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/doutrina.asp?id=8>

http://www.centraljuridica.com/mapa/doutrina/direito_do_trabalho/direito_do_trabalho.html

<http://direitoetrabalho.com/>

<http://www2.camara.gov.br/internet/publicacoes/estnottec/tema15>

<http://www.ibdp.org.br/>

http://www.jurisprevi.com.br/site/home/?cont=noticias&ler=ok&cod_noticia=17

<http://www.oitbrasil.org.br/>

www.mercosul.gov.br/