

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL ¹

Maria da Conceição de Medeiros Costa²

RESUMO

Neste artigo, mostramos a importância fundamental dos princípios do direito do trabalho para o desenvolvimento das relações juslaborais. Inicialmente, de forma objetiva, expomos o valor dessas normas e, posteriormente, fazemos referência ao significado de cada uma delas dentro do contexto das relações trabalhistas. Elaboramos um paralelo com os direitos sociais previstos na Constituição Federal. Nosso ponto de partida foi o princípio da proteção, o qual se apresenta como o mais importante entre os princípios específicos do direito do trabalho. Esse princípio objetiva estabelecer um apoio preferencial ao trabalhador que, sendo hipossuficiente, é a parte que se encontra em desvantagem nos pactos laborais. Fizemos algumas considerações sobre o princípio da razoabilidade, que é a aplicação jurídica do princípio da razão, do bom senso, e concluímos ratificando a importância dos princípios no reconhecimento e manutenção dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Princípios do direito do trabalho.
Relações juslaborais. Direitos sociais.

¹ Artigo desenvolvido como trabalho conclusivo da especialização em Direito Constitucional I, sob a orientação do Prof. Ms. Flávio Nogueira Gonçalves.

² Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Ateneu/CE; Auditora Fiscal do Trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego/CE).

1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo do presente artigo é a importância de alguns dos princípios fundamentais na manutenção dos pactos laborais e sua aplicação no caso concreto. Para tanto, são feitas algumas considerações sobre princípios gerais, os quais o Direito do Trabalho, embora autônomo, compartilha com outros ramos do Direito, bem como outros princípios restritos à sua área de atuação que representam valores emitidos pela própria sociedade e que com esta evoluem, revelando o conteúdo básico das relações laborais indispensáveis nos conflitos entre o capital e o trabalho. Dessa forma, ressaltando a importância dos princípios no ordenamento jurídico trabalhista, fundamenta-se em abordagem pós-positivista sem desvirtuar-se do previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, essenciais na tutela da garantia do equilíbrio dos direitos das partes. Oportunamente, faz-se breve menção às regras, diferenciando-as da noção de princípios e demonstrando como elas também influenciam esse ramo especializado do Direito; além disso, mencionam-se outras normas que acrescem a motivação da liberdade do hipossuficiente perante os anseios de lucros do capital.

A Constituição Federal de 1988, embora tenha especificado, claramente, alguns direitos trabalhistas no seu capítulo dos direitos sociais, não expressou, de forma pontual, nenhum princípio *juslaboral*, atualmente, identificado como parte vital do sistema jurídico brasileiro. Dessa forma, reconhecendo o valor dessas normas implícitas, é que o presente artigo visa identificar alguns desses princípios vetores que se manifestam na salvaguarda dos mínimos direitos destinados aos trabalhadores dentro do contexto social atual, quais sejam, princípio da proteção, princípio da inalterabilidade contratual e princípio da razoabilidade, sinteticamente aqui definidos, porém abordados de forma mais detalhada adiante.

O princípio da proteção destina-se a tutelar os contratos individuais de trabalho na sua forma ampla, visando nivelar as

desigualdades entres os contratantes, quais sejam, o empregador, dono dos meios de produção, e os empregados, tentando, dessa maneira, valorizar os últimos como seres humanos e suas atuações nas diversas modalidades contratuais. Seguindo o mesmo raciocínio, temos o princípio da inalterabilidade contratual, que tem como referência básica o princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos.

Esse princípio *jus laboral* tende a impedir que o empregador, à sua vontade e de forma unilateral, modifique as cláusulas contratuais pactuadas, embora, de alguma forma, signifique algum benefício à outra parte contratante. Exceção a esta modalidade, apresenta-se aqui o *jus variandi*, que, elaborado pela doutrina, concede ao empregador a faculdade de, em casos excepcionais, fazer mudanças (tratadas em tópicos específicos mais adiante) em algumas hipóteses das relações contratuais.

Posteriormente aos princípios, serão abordadas algumas das diversas formas de alterações contratuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e legislação esparsa. E, por fim, trata-se do princípio da razoabilidade, que pressupõe o uso da razão e da coerência, inclusive em qualquer seguimento das relações sociais.

Assim, diante da necessidade superior da aplicação efetiva e constante dos princípios aqui abordados e de outros inseridos no nosso direito, e pelas próprias características dos diferentes vínculos inerentes às relações laborais, associadas aos desajustes que as mudanças sociais provocam nas mesmas, foram selecionados outros princípios que, pela sua aplicabilidade, melhor venham alimentar o pactuado como solução de nivelamento das desigualdades entre os donos dos meios de produção e os trabalhadores, não se desvirtuando, entretanto, da norma máxima no escalonamento da pirâmide jurídica, qual seja, a Constituição Federal. Nesse mesmo contexto, fez-se também uso de outras fontes necessárias e subsidiárias à garantia de melhores condições de trabalho, atividade mais digna do homem.

2 REGRA, PRINCÍPIO E NORMA DO DIREITO DO TRABALHO

A norma, nas considerações de J. Flósculos da Nóbrega³,

“ é uma regra de conduta que exprime um dever, prescrevendo o que se deve fazer para alcançar determinado fim. Surgem por imposição de nossas necessidades, como modos de satisfazê-las com o mínimo de atritos e desgaste possível. Exprime fato que pode ou não acontecer e se refere apenas às relações humanas. São anteriores aos fatos. É a norma que juridiciza os fatos”.

Para Willis Santiago⁴, as regras trazem a descrição de estados de coisas formados por um fato ou certo número deles, enquanto, nos princípios, há uma referência direta a valores. Daí se dizer, segundo o ilustre professor, que as regras se fundamentam nos princípios, os quais não fundamentariam, diretamente, nenhuma ação, dependendo, para isso, da intermediação da regra concretizadora. A diferença está no fato de que as regras atuam de forma disjuntiva, aplicam-se ou não ao caso concreto. Elas têm uma dimensão de importância. Se, por exemplo, duas regras estão em conflito, uma delas não será válida para aquele caso. Já no caso dos princípios, havendo conflito, será utilizado o de maior valor ou peso, será feito um sopesamento, a fim de aplicar o que mais se identifique ao caso concreto sem, no entanto, afastá-lo do ordenamento jurídico.

Melhor dizendo, os princípios evidenciam sinais ou juízos

³ NÓBREGA, J. Flósculos da. **Introdução ao direito**, José Konfino, 1968, p. 26.

⁴ GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Teoria processual da constituição**. 2. ed. São Paulo: Celso Bastos, 2001, p. 45.

de valor que acabam conduzindo o legislador na construção normativa, que será melhor quanto mais adequadamente atender as necessidades da sociedade. Os princípios unificam o sistema jurídico e têm aplicação imediata. Paulo Bonavides⁵ resume a questão, afirmando que princípios são normas, e normas compreendem, igualmente, princípios e regras.

No que refere ao nosso tema, a Constituição Federal não apresentou, de forma expressa, os princípios norteadores do direito do trabalho, porém elencou algumas diretrizes que guardam relação direta com esse direito e, no seu art. 22, I, deixou clara a competência da União para legislar sobre esse tema, bem como, no parágrafo único do mesmo artigo 22, faculta aos Estados, com autorização da União, legislar sobre questões específicas do que trata na íntegra do mesmo artigo.

Na verdade, nessa máxima de 1988, os princípios dividem-se em gerais e específicos, sendo os primeiros aplicáveis aos diversos ramos especializados do direito, preservando a noção de unidade da ordem jurídica, e os últimos aplicáveis ao direito do trabalho em si. No conjunto de normas próprias do direito do trabalho, encontramos alguns princípios, os quais estão divididos em duas ordens, os que tratam dos direitos dos trabalhadores de forma individual e os que tratam dos direitos dos trabalhadores de forma coletiva. Os primeiros são os elencados no artigo 7º aos trabalhadores urbanos e rurais, embora hoje se faça desnecessária essa divisão, uma vez que a própria Constituição igualou esses trabalhadores, inclusive quanto ao prazo prescricional referente à relação de emprego, nos arts. 8º aos 11, da CF, que assegura ainda o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação classista da Constituição Federal. Seguem abaixo alguns itens extraídos do art. 7º da CF/88, uns, pela própria natureza, dispensam quaisquer comentários, a saber:

⁵ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 243.

I – Relação de emprego protegida.

Essa proteção visa impedir que o empregado seja despedido sem motivo justificador, relevante para a sociedade, porém essa garantia não é absoluta, podendo a Constituição criar mecanismos de compensação desse direito.

II – Seguro desemprego.

Financiado pelo Programa de Integração Social e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PIS-PASEP, objetivando manter o empregado despedido involuntariamente enquanto encontra uma nova ocupação.

III – Fundo de garantia de tempo de serviço.

Como salienta José Afonso da Silva, o fundo de garantia poderá ser, dependendo de sua regulamentação, uma espécie de patrimônio individual do trabalhador, destinado a suprir despesas extraordinárias para as quais o simples salário não se revele suficiente, como a aquisição de casa própria.

IV – Salário mínimo.

Foi visando proteger o trabalhador que a Constituição Federal procurou garantir um salário mínimo e necessário para atender suas necessidades básicas e a de sua família, muito embora os valores, hoje, pagos como salário mínimo não sejam suficientes sequer para manter as necessidades do próprio trabalhador.

V – Piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.

VI – Irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Criou a Constituição um meio de proteção do salário, visando à segurança do trabalhador, objetivando garantir-lhe algum direito, porém essa norma pode ser flexibilizada quando estiver prevista em convenção ou acordo coletivo.

VII – Salário nunca inferior ao mínimo.

Visou o legislador proteger o salário daquelas pessoas que não têm, exclusivamente, um valor fixo como remuneração, sendo parte fixa e parte variável, garantindo, em caso de períodos desfavoráveis ao seu desempenho, a percepção do salário mínimo. É o caso, por exemplo, daqueles empregados que trabalham em empresas que, dependendo da estação do ano, têm seus salários modificados. (Barracas de praias, restaurantes, entre outros).

VIII – Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

Norma criada para garantir aos empregados um salário extra por ocasião das festas natalinas. Tem natureza salarial, e o pagamento será a antecipação de metade do respectivo salário pago no mês anterior entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, sendo devido também por ocasião do fim dos contratos de trabalho, exceto no caso de despedida por justa causa. A segunda parcela será paga até o dia 20 de dezembro de cada ano, ou ainda, se for o caso, por ocasião das férias, desde que o empregado tenha requerido no mês de janeiro do correspondente ano. (Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965).

IX – Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno.

Foi o meio criado para compensar o trabalhador pelo serviço prestado à noite, horário que, pelos costumes habituais de repouso, acaba demandando maior esforço físico, bem como retira o trabalhador do convívio regular com seus familiares, bem como do convívio social.

X – Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

A própria lei é quem definirá essa proteção, da mesma forma que considera crime a retenção do salário por qualquer meio.

XII – Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda.

Direito específico criado para atender aos trabalhadores de baixa renda que tenham dependentes.

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. No caso da redução da jornada, interessante seria se não houvesse redução de direitos do trabalhador, porém nem sempre será suportável ao empregador, assim necessário se faz um acordo entre as partes.

XIV – Jornada de 06 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Jornada especial criada pela Constituição de 1988, para todos os trabalhadores realmente submetidos a esse regime de trabalho, que, em semanas diferentes, estejam laborando também em horários diferentes, ou seja, que, semanalmente, mudam seu turno de trabalho.

XV – Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Refere-se aqui a uma interrupção do contrato de trabalho. Prevê a lei maior uma periodicidade semanal para esse descanso que será de 24h consecutivas, e, conforme esse inciso, preferencialmente, aos domingos. Direito esse extensivo aos empregados domésticos.

XVII – Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

As férias visam favorecer um descanso de, no mínimo, 30 dias, após a condição de o trabalhador ter cumprido 12 meses de contrato de trabalho para um mesmo empregador. Essas férias serão remuneradas, inclusive, acrescidas de 1/3 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.

Visando proteger o direito da gestante e mais ainda o da criança recém-nascida e entendendo como fundamental a presença da mãe nos primeiros meses de vida da criança é que o prazo dessa licença especial foi aumentado de 84 para 120 dias. Ressalte-se que este direito não está condicionado ao nascimento da criança com vida e que ele encontra reforço em outros dispositivos constitucionais que visam igualmente à proteção à maternidade e à infância.

XIX – Licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

Interrupção no contrato de trabalho do pai pelo prazo de 05 (cinco) dias consecutivos, por ocasião do nascimento de seu filho. Nesse caso, o tempo de serviço também é contado como de efetivo exercício, sem prejuízo do emprego e do salário.

Os incisos XIII a XV e XVII a XIX apresentam a melhor avaliação que fez o legislador como forma de garantir repouso aos empregados visando equilibrar força de trabalho e descanso. Como bem salienta Amauri Mascaro do Nascimento⁶, nas Disposições Constitucionais Transitórias, há regras sobre estabilidade especiais da gestante e dos dirigentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes da empresa, bem como normas sobre indenização de 40% sobre os depósitos da conta do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Sob o mesmo aspecto o art. 1º, III, dispõe que a República Federativa do Brasil tem, como fundamento, entre outros, a **dignidade da pessoa humana**; e o inciso IV do mesmo artigo, **os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**; o art. 170 da CF/88, como acentua Arnaldo Sussekind⁷, ao estatuir os princípios gerais da atividade econômica, ratificou a orientação constitucional

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

⁷ SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I. 14. ed. São Paulo: LTr, [s.d.].

anterior, disciplinando preceitos que mantêm, afinadamente, relação com os direitos dos trabalhadores, a saber: valorização do trabalho humano (*caput*); justiça social (*caput*); função social da propriedade (III); e busca do pleno emprego (VIII).

A Constituição Federal, quando trata da ordem social, deixa expresso, no texto do seu artigo 193, o seguinte: “Art. 193 – ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Baseados neste artigo e seguindo a orientação de alguns doutrinadores, dizemos que a ordem social e a ordem econômica estão alinhadas, uma vez que ambas se fundam na valorização do trabalho e têm como primado assegurar uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. E aqui, valendo-nos do princípio da igualdade, diríamos que, para ter uma existência digna, é necessário que todos tenham o direito a um trabalho, efetivamente, ou direito social ao trabalho, que corresponde à escolha e prática de uma profissão. Fechando esse tema, não poderíamos deixar de mencionar o que, na essência, são os direitos que complementam o homem perante o Estado, ou seja, aqueles direitos que somente poderiam ser alterados por emenda constitucional, os direitos fundamentais. E, nesse rol de direitos, referindo-se ao nosso tema, fazemos uso da expressão *os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa* (IV), como condição para o alcance de outro fundamento básico do Estado Democrático de Direito, que é *a dignidade da pessoa humana* (CF, art.1º, III).

Menciona o art. 5º da Constituição Federal princípios gerais de direito que, embora aplicáveis a todas as pessoas, de algum modo, também são aplicáveis ao direito do trabalho; e, nesta ordem, são apresentados por Aumari Mascaró:

- inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (*caput*);
- igualdade entre homens e mulheres nas suas obrigações (inc.I);

ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa

senão em virtude de lei (inc. II);

- é livre a manifestação do pensamento sendo vedado o anonimato (inc. IV);

- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (inc. V);

- é inviolável a liberdade de consciência e de crença (inc. VI);

- ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta (inc. VIII).

- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (inc. X).

Lembramos ainda, que dos direitos acima relacionados alguns são simplesmente previstos, tendo em vista seu caráter de não-aplicabilidade normativa devido ao fato da ausência de lei complementar que venha disciplinar o procedimento de sua realização prática. E, por oportuno, ressaltamos serem esses direitos meramente exemplificativos, não estando excluídos quaisquer outros que venham dar maior estabilidade às mínimas conquistas trabalhistas dos cidadãos, quer de forma explícita ou implícita. E fechamos com o §2º do art. 5º da CF/88, que assim estatui: “Art 5º (...) § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados...”.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do Direito do Trabalho são específicos e aplicados em todo território brasileiro, porém, com a globalização que vivenciamos, é necessário adequá-los de forma a atender cada caso em seu particular. Eles estão consubstanciados numa estrutura normativa, em que existem permanentes

diferenciações sociais, econômicas e políticas, em que estão presentes os conflitos de interesses, e a luta de classes é um imperativo entre o capital e o trabalho. Nesse contexto, surge um direito individual do trabalho cuja metodologia é a de proteção por meio de suas normas, regras, princípios e outros meios que venham favorecer ao trabalhador nessa injusta competição, visando nivelar, juridicamente, essa convivência desigual da relação de emprego.

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio de proteção é um direito destinado, desde as suas origens, à tutela do trabalhador. Tem, como principal objetivo, ampará-lo procurando garantir um nivelamento econômico com o empregador. É o princípio basilar do direito laboral, dele derivando vários outros. É a máxima desse ramo específico do direito.

Encontra-se presente, de forma clara, porém não expressa, no texto do artigo 7º da CF/88.

Segundo Plá Rodrigues⁸, este princípio está ligado a própria razão de ser do Direito do Trabalho. Para o consagrado doutrinador, o princípio da proteção se apresenta sob três formas de aplicação:

a) a regra *in dubio pro operário*: Trazida do *in dubio pro reo* do Direito Penal. Essa regra visa proteger a parte mais frágil dando-lhe um amparo preferencial. Havendo várias interpretações a uma norma, deve-se escolher aquela que for mais favorável ao trabalhador.

Ressalvamos, entretanto, que existem algumas condições para que essas regras sejam aplicadas, a saber:

No dizer de Deveali, citado por Plá Rodrigues, são as seguintes:

⁸ RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 5. tiragem. São Paulo: Ltr, 1997. p.251

1) somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal, ou seja, no caso de diversas interpretações; e sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador, ou melhor, o interprete jamais poderá substituir o legislador criando valores novos. Aqui o trabalho do interprete é meramente aplicativo. “O sentido a ser precisado deve estar em conformidade com o restante do ordenamento jurídico vigente”.

b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e Amauri Mascaro defende que, havendo duas normas jurídicas sobre a mesma matéria, será, hierarquicamente, superior e, portanto aplicável ao caso concreto, a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador, dando-lhe condições mais favoráveis, salvo no caso de leis proibitivas do Estado. Ressalva, ainda, que, ao contrário do direito comum, no Direito do Trabalho, a pirâmide das normas terá como vértice não a Constituição Federal ou as convenções coletivas de forma imutável. O vértice da pirâmide será ocupado pela norma mais vantajosa ao trabalhador, dentre as diferentes em vigor.

c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Segundo Américo Plá Rodrigues, essa regra pressupõe um embate entre a anteriormente aplicada e a regra nova ajustada no contrato de trabalho ou prevista no regulamento da empresa, devendo-se fazer valer a primeira na medida em que ela seja mais favorável ao trabalhador, nunca para reduzir ou subtrair aquelas já existentes.

Conclui-se que são três regras distintas, oriundas do mesmo princípio geral, sem que esteja uma regra subordinada ou derivada da outra.

3.2 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL

Decorrente do princípio da proteção, esse princípio impede alterações nos contratos de trabalho em prejuízo do trabalhador, mesmo com anuência deste.

Os contratos, de maneira geral, são norteados por alguns princípios, entre eles, mencionamos o princípio da autonomia da vontade, ou seja, as partes contratantes têm liberdade na confecção das normas que vão regular seus interesses sem qualquer interferência do Estado; e o princípio da força obrigatória dos contratos, levando as partes ao cumprimento do que foi convenicionado, desde que seja válido e eficaz; trata-se da força vinculante das convenções, vigorando como lei entre as partes. Podendo as cláusulas do contrato ser alteradas, excepcionalmente, em casos fortuitos ou de força maior, *rebus sic stantibus*, (art. 1058 e §único CC) e, quando do implemento das obrigações ocorrerem fatos novos que causem prejuízos a um ou mais contratantes, ou quando as partes desejarem e desde que não cause prejuízos a uma delas. No Direito do Trabalho, entretanto, essa fórmula de revisão dos contratos não é muito bem aceita devido ao fato de ser o empregador quem deve arcar com o ônus do seu empreendimento, conforme previsto no art. 2º, *caput*, CLT; outro motivador é o caso de o hipossuficiente agir em condições de fraqueza e impotência, tendo sido ferida sua condição de igualdade. Por ter sido a CLT elaborada numa época com outra conjuntura econômica (1943), justifica-se o fato (não significa dizer que esteja correto) de, em algumas de suas passagens, encontrarmos normas permitindo alterações com prejuízos ao empregado. Era o caso, por exemplo, do art. 503: “É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução dos salários da empresa [...]”. Vê-se como era grande a fragilidade contratual do trabalhador diante do dono dos meios de produção, porém, com a nossa nova realidade social e econômica, a própria Constituição Federal encarregou-se de derrogar essas normas ao fixar a impossibilidade de redução do salário (art. 7º, VI, CF/

88), fazendo valer outra realidade.

Em linhas gerais, esse importante princípio da inalterabilidade contratual afasta o pressuposto da modificação do que foi pactuado, salvo nos casos do parágrafo anterior ou outros que, justificadamente, motivem tal modalidade. É esse princípio da inalterabilidade contratual lesiva específico do Direito do Trabalho, porém tem sua origem no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Ademais, dentro do ramo especializado do Direito do Trabalho, é inaceitável que o empregador, como um dos sujeitos do contrato, possa modificá-lo à sua vontade, valendo a bilateralidade e a consensualidade como as características mais marcantes desse pacto laboral. Cabe a ressalva de que essa regra impeditiva, embora interfira na autonomia da vontade, é de fundamental importância na garantia dos direitos do trabalhador. Transcrevemos abaixo o artigo 468 da CLT:

Art. 468 – contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda, assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena da nulidade contratual da cláusula, infringente desta garantia.

Pelo texto do artigo, vê-se, claramente, que esse princípio da inalterabilidade ou imodificabilidade impede até mesmo a modificação bilateral por mútuo consentimento, se, direta ou indiretamente, daí resultarem prejuízos ao empregado e, assim sendo, as perdas serão consideradas, desde sua origem, como causa de nulidade absoluta da alteração do contrato de trabalho. Isso se justifica pelo fato de o empregado encontrar-se numa condição subserviente, dentro da empresa, e vir a recepcionar alterações embora prejudiciais a ele próprio.

Outrossim, na hipótese do art. 444 da CLT, vemos a impossibilidade absoluta de alterações desfavoráveis ao empregado, completamente vedadas pelo conjunto de normas trabalhistas, a saber:

Art. 444 – relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Ressalte-se, entretanto, que a Constituição Federal prevê alterações lícitas de redução de salário e alteração na duração normal do trabalho, sendo necessário, entretanto, que tais mudanças se façam mediante acordo ou convenção coletiva (incisos, VI e XIII do art. 7º CF, respectivamente).

4 JUS VARIANDI

O princípio do *jus variandi* elaborado pela doutrina objetivando a alterações unilaterais no contrato de trabalho pelo empregador, em casos excepcionais, permitindo pequenas mudanças, que não atinjam, significativamente, o pactuado, nem importem em prejuízo ao trabalhador. Nesse quadro de alterações possíveis, citamos algumas hipóteses:

A CLT, no parágrafo único do art. 468, assim dispõe: “Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança”. Dessa maneira, concluímos que, passada a confiança que o empregador depositava no empregado, o primeiro poderia reverter, sem nenhum óbice, o segundo ao cargo que este, anteriormente, ocupava sem isso configurar atitude injusta ou abusiva. Ocorre que, nesses casos de reversão do empregado que ocupava cargo de confiança, acompanha-o também uma perda remuneratória, vez que o revertido perde o direito à gratificação a que fazia jus quando da ocupação do cargo e não adquire qualquer garantia ou estabilidade, o que já vimos acima. O art. 499 da CLT vem ratificar: “Art. 499 CLT – não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou

outros de confiança imediata do empregador ressalvada o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais”.

Apesar dessa negação de estabilidade ao revertido e buscando amenizar o desequilíbrio financeiro para os que perceberam gratificação por 10 anos ou mais e se veem afastados do cargo de confiança sem justo motivo, a Orientação Jurisprudencial 45 primou pela manutenção do pagamento, garantindo, assim, estabilidade financeira.

Outras situações previsíveis, inclusive de emergência, ocorrem dentro das empresas, sendo necessário, eventualmente, que haja substituições temporárias de empregados para ocupar funções de pessoas que estejam em licença gestante, por exemplo, férias, entre outras situações rotineiras no funcionamento empresarial. É o que aborda o artigo a seguir: “Art. 450 – empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária cargo diverso do que exercer na empresa, será garantida a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior”.

Observamos serem esses casos rotineiros; essas substituições temporárias fazem, inclusive, parte do processo de cooperação laboral dos membros da empresa. É típico do *jus variandi* empresarial. Conforme o disposto no enunciado n. 159 do TST, “perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído”.

Fique claro que, no mesmo texto do artigo em pauta, cessado o fato justificável da substituição, é assegurado o retorno do empregado ao cargo que anteriormente ocupava.

Por fim, a doutrina orienta que, havendo extinção do cargo, a empresa poderá mudar a natureza do trabalho do empregado, desde que não traga prejuízo moral ou patrimonial ao mesmo. Caso contrário, este considerará rescindido o contrato nos termos do art. 483, d, da CLT.

Outra alteração lícita é o caso do empregado que tem

deficiência física ou mental atestada pelo órgão previdenciário competente que pode ser readaptado em outra função, inclusive para uma inferior à que exercia anteriormente (§4º do art. 461, CLT). Quanto à licitude da redução de salário, há controvérsia, pois, na própria redação do artigo, vemos que o readaptado não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial, presumindo-se que o salário não será reduzido. Além do mais, a Constituição Federal assegura essa irredutibilidade (art. 7º, VI).

5 ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

5.1 ALTERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO – TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO

Pelos termos do art. 469 da CLT, não é possível transferir o empregado sem a sua anuência para localidade diferente da prevista no contrato, excetuando se existirem cláusulas implícitas ou explícitas com tais condições, e ainda desde que comprovada a real necessidade de serviço, "não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio".

É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado (art. 469, §2º, CLT). Nesse caso, inexistente a necessidade da anuência do empregado tendo em vista o fato de não mais existir o estabelecimento em que ele trabalhava; tampouco se fala em necessidade de serviço, pois o que se pretende aqui é garantir o emprego, dando ao trabalhador uma oportunidade.

A legislação em vigor prevê que alguns empregados sejam intransferíveis, ainda que comprovada a real necessidade de serviço, como o caso dos estáveis e dirigentes sindicais. Se a empresa for extinta, sem a ocorrência de força maior, esse empregado fará jus à indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado paga em dobro (art. 497, CLT). Ocorrendo

extinção por força maior, a indenização pagar-se-á na forma simples (arts. 497, 498 e 502, CLT). Se o dirigente sindical solicitar a transferência ou aceitá-la, perderá o mandato (§1º do art. 543 da CLT).

Há o caso também de transferência provisória, que, prevista no §3º, art.469 da CLT, compreende uma necessidade de serviço da empresa permitida pela lei, desde que atendidos certos requisitos explícitos. Independe da vontade do empregado, e é imprescindível que o serviço somente possa ser executado por esse trabalhador que está sendo transferido. Não especifica a lei o que seja necessidade de serviço, presumindo-se como sendo uma tarefa de interesse da empresa, mas sempre de caráter transitório, em que se faça necessário o deslocamento de um empregado para outro município diverso daquele onde trabalha. Também não fixa a lei o prazo máximo da transferência provisória devendo ser analisado cada caso em particular.

No caso de remoções para o exterior, não prevê a jurisprudência a aplicação do *jus variandi*. Prevendo o texto normativo da Lei n. 7.064/83 remoções somente nos casos das empresas prestadoras de serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres.

5.2 ALTERAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Em regra, a duração do trabalho não pode ser alterada, mas existem as exceções dos art. 59 e 61 da CLT, respectivamente, que tratam das horas suplementares.

5.3 ALTERAÇÃO DE HORÁRIO

Podem ser admitidas alterações de horário desde que não tragam prejuízo salarial, nem impeçam o trabalhador de exercer outras atividades em que já se ocupe quando da fixação do horário que se pretende alterar.

5.4 ALTERAÇÃO DE SALÁRIO

Nos termos do art. 468 da CLT, não podem ser alterados os salários, quer quanto ao valor, quer quanto à forma de seu pagamento. Comporta exceções:

a) eliminação da insalubridade pelo fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (enunciado 80, TST);

transferência do período noturno para o diurno, implica a perda do adicional noturno (enunciado 256, TST);

redução de salário decorrente do retorno do empregado ao seu posto efetivo, quando dele se encontra afastado em cargo de confiança, interino ou comissionado (art. 468 CLT).

5.5 PROMOÇÃO E REBAIXAMENTO DA CATEGORIA

Mesmo na promoção aparentemente vantajosa, é fundamental o consentimento do empregado. O rebaixamento da categoria, ainda que de comum acordo, é proibido em nossa legislação, vez que a busca da segurança de emprego poderá induzir o trabalhador a acatar situações a ele desfavoráveis.

Assim, além do consentimento para casos de eventuais mudanças nos contratos de trabalho, necessário se faz que não haja prejuízo ao trabalhador, e quaisquer atos contrários serão tratados tomando-se por base o disposto no art. 9º da CLT, o qual assim se traduz: “são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Como já abordamos, nos vários exemplos apresentados, nenhuma alteração nas cláusulas contratuais pode ser efetuada sem que ambas as partes estejam de comum acordo, e desde que não haja prejuízos de forma a desequilibrar o pactuado, observadas as exceções, algumas delas já comentadas.

6 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Para Américo Plá Rodriguez, razoabilidade é a qualidade do razoável.

Ainda na conceituação de Américo Plá Rodriguez, o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão.

Para a professora Germana Moraes, o teste da razoabilidade configura um método de obtenção do equilíbrio entre os interesses em conflito.⁹

Em outras doutrinas, apoiamo-nos na tese de que, embora não estando de forma expressa na Constituição Federal, vê-se o princípio acima firmado na disposição constitucional do devido processo legal (art. 5º LIV), de onde aquele deriva, e no direito do trabalho. Partindo da conceituação de Plá Rodrigues, esse princípio tem a premissa de direcionar o caminho a seguir no momento da regulação dos interesses trabalhistas. Ou seja, no direito do trabalho, apresenta-se de forma a que os contratantes ajam com o mínimo de racionalidade possível, garantindo um equilíbrio entre as relações, provocando uma sintonia nos objetivos das partes. Melhor explanando, diríamos não ser razoável, por exemplo, que um motorista, ao fazer o transporte de passageiros, abandone-os no meio da estrada, sem qualquer justificativa. Por outro lado, também não seria razoável, após um mês de trabalho, o empregador, sem nenhum amparo legal, não remunerar seus empregados.

Seguindo o mesmo raciocínio, transcrevemos abaixo algumas súmulas, entre outras, em que encontramos o mínimo de razoabilidade na adequação dos direitos dos trabalhadores, a saber:

⁹ MORAES, Germana de Oliveira. **Controle jurisdicional da administração pública**. São Paulo: Dialética, 1999. p. 133.

Súmula 198 do TRF

As ausências motivadas por acidente do trabalho não são descontáveis do período aquisitivo das férias.

Súmula 213 do TRF

É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento.

Súmula 402 do TRF

Vigia noturno tem direito a salário adicional.

Na CLT, são vários os artigos em que também podemos encontrar o princípio da razoabilidade, no entanto nos limitaremos aos seguintes:

Art. 448 – mudança na propriedade ou na estrutura jurídica empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos .

Art. 474 – suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Ainda no texto celetista, visando garantir os momentos de descanso dos empregados, procurou o legislador, racionalmente, também não onerar os custos do empregador. É o que apreendemos do § 2º do artigo 71 da CLT transcrito a seguir: “Art. 71 – (...) § 2º - Os intervalos de descanso não serão considerados na duração do trabalho”.

Dessa forma, concluímos que, na ponderação e resolução dos conflitos de interesses trabalhistas, o empregador, embora agindo dentro do contexto legal, terá seus atos considerados inválidos se não obedecer ao mínimo de racionalidade e bom senso nas atitudes emanadas de seu poder de mando em relação a seus empregados.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vemos que, apesar de toda a evolução em relação ao direito do trabalhador, ainda é grande a distância entre os objetivos deste e os do empregador, resultando num confronto permanente entre o forte e o fraco. Com base nesse confronto, surge a

necessidade de aplicação de princípios que garantam melhores condições sociais de trabalho, em especial, o princípio da proteção, que visa amparar os trabalhadores nessa relação de submissão jurídica e econômica, nivelando a luta pelo direito.

Saliente-se que os princípios constitucionais que norteiam o Direito do Trabalho são de fundamental importância no favorecimento aos trabalhadores bem como nas mudanças morais e éticas que possam provocar na sociedade. Ressalte-se também que, de forma geral, esses princípios corroboram os anseios populares e visam assegurar que os trabalhadores sejam protegidos no seu meio mais elementar de garantir sua subsistência: vendendo sua força de trabalho.

Finalmente, espera-se com esse trabalho ter-se contribuído, de alguma forma, para a busca de uma ordem social mais justa em que os trabalhadores sejam motivados a lutarem por direitos que lhes são fundamentais para a manutenção de sua dignidade.

REFERÊNCIAS

- BOBBIO, N. **Teoria do ordenamento jurídico**. 2. reimp. Brasília: Polis (editora universidade de Brasília), 1991.
- BONAVIDES, P. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- CAMPANHOLE. **Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar**. 108. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004.
- GUERRAFILHO, W. S. **Processos constitucionais e direito fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Celso bastos, 2001.
- MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- MORAES, G. de O. **Controle jurisdicional da administração pública**. São Paulo: Dialética, 1999.
- NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

NETO, J. S. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Copola, 1999.

NÓBREGA, J. F. da. **Introdução ao direito**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1968.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. 5. tiragem. São Paulo: Ltr, 1997.

SILVA, J. A. Curso de direito constitucional positivo. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

SUSSEKIND, A.; TEIXEIRA FILHO, J. de L. **Instituições de direito do trabalho**. v. I. 14. ed. São Paulo: LTr, [s.d.].