



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA-
FADI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ELOÁ DE FÁTIMA GAVA

**A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

BARBACENA
2011

ELOÁ DE FÁTIMA GAVA

**A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de
Graduação em Direito da Universidade
Presidente Antônio Carlos – UNIPAC,
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Fernando Antônio
Montalvão do Prado

**BARBACENA
2011**

Eloá de Fátima Gava

A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Graduação da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Fernando Antônio Montalvão do Prado
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof^a. Esp. Rosy Mara Oliveira
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof^a. Esp. Cristina Prezoti
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Aprovada em ____/____/____

Dedico esta monografia ao meu marido Gilson, aos meus pais Berenice e José (in memorium) e aos meus filhos Bernardo e Gabriela.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, a minha família pelo carinho e incentivo oferecido. Também agradeço a meu orientador, Fernando Antônio.

Para a realização desse trabalho foi essencial também o convívio com aqueles que quase diariamente estavam ao meu redor; ajudando nas dúvidas que por vezes me surgiam, apoiando nos momentos difíceis que todos nós passamos e, até mesmo, presentes nos momentos mais descontraídos.

Não poderia deixar de agradecer também aos professores do curso que exigiram de mim a dedicação aos estudos e que me fizeram compreender o real valor do conhecimento não só para a realização profissional como para a vida.

RESUMO

Este trabalho busca encontrar uma solução para o aparente conflito, considerando a importância da hierarquia normativa dentro do Estado de Direito, a relevância da garantia trabalhista do Princípio da Norma Mais Favorável e a coerência técnica e científica da Ciência do Direito. A norma hierarquicamente superior será a que mais favorecer ao trabalhador, independentemente de sua posição na hierarquia tradicional da Teoria Geral do Direito. Este princípio deriva-se do caráter protetivo do Direito do Trabalho e é indispensável neste ramo jurídico. Nessa perspectiva, buscou-se apresentar uma evolução histórica através da origem do Direito Processual do Trabalho, da origem em alguns países e no Brasil. Num segundo momento inseriu-se o conceito de Direito Processual do Trabalho, demonstrou-se a relação intrínseca com o Direito do Trabalho e ao discorrer sobre os Princípios se verificou tratar-se do alicerce que sustenta a norma jurídica viabilizando sua finalidade, nessa visão apresentou-se alguns princípios norteadores do Direito Processual do Trabalho. Contemplou-se a regra da norma mais favorável e da condição mais benéficas utilizadas para proteger o trabalhador.

Palavras-chave: Direito do Trabalho – Direitos Fundamentais – Empregado – Empregador. Relações de Trabalho – Justiça Trabalhista – Eficácia e Equilíbrio.

ABSTRACT

This work seeks to find a solution to the apparent conflict, considering the importance of normative hierarchy within the rule of law, ensuring the relevance of the principle of labor higher standard scientific and technical coherence and the Science of Law. The standard will be superior to more favor the employee, regardless of their position in the traditional hierarchy of the General Theory of Law. This principle derives from the protective nature of labor law and is essential in this area of law. From this perspective, we sought to present a historical development through the origin of the Procedural Law of Labour, the rise in some countries and Brazil. In a second phase was part of the concept of Labour Procedure Law, demonstrated the close relationship with the Labor Law and discuss the Principles was found that it is the foundation that upholds the rule of law enabling its purpose, in this view presented are some underlying principles of the Labour Procedure Law. Looked at whether the rule of generally more favorable and the most beneficial condition used to protect the worker.

Keywords: Labor Law - Fundamental Rights - Employee - Employer – Labor. Labor Justice - Effectiveness and Balance.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 ORIGEM DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL.....	10
3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO PROCESSO DO TRABALHO.....	14
4 REGRA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR.....	22
4.1 Poder Disciplinar do Empregador.....	26
5 CONCLUSÃO.....	29
REFERÊNCIAS.....	31

1 INTRODUÇÃO

O ambiente onde se desenvolvem as relações de trabalho está em constante mutação. As evoluções tecnológicas modificam as formas de produção e afetam as relações de trabalho. As circunstâncias sociais, econômicas e políticas também se alteram. Nas relações de trabalho os direitos fundamentais têm especial importância devido à desigualdade das partes.

Num mundo onde a produção das necessidades humanas assenta-se no modelo capitalista de produção, o contrato de trabalho exerce a precípua função de propiciar ao cidadão trabalhador os meios de sua subsistência e, via de regra, de sua família. Além de proporcionar condições materiais de vida, o contrato de trabalho é meio, também, de realização pessoal, despertando no empregado os sentimentos de pertença a um determinado grupo, bem como de colaboração com os desígnios da sociedade, enfim, de inserção social.

A efervescência econômica e social que foi se intensificando durante o decorrer do século XX veio evidenciar que a lei não se mostrava suficiente para apontar soluções aos novos conflitos, que se apresentavam cada vez mais complexas.

Tais questionamentos se acentuaram com a promulgação da Constituição Federal de 1988, em decorrência da inserção em seu artigo 7º dos direitos trabalhistas como fundamentais, dando ensejo à formulação doutrinária que garante a possibilidade de exercê-los em face do Estado.

A Ciência do Direito, como toda ciência, funda-se em princípios, e o Direito do Trabalho, como um de seus ramos autônomos, tem princípios próprios, entre eles o da razoabilidade, que, tal qual verificado em outros ramos que o contemplam, conduz de plano, à ideia de que as partes, os juízes e os funcionários, a quem se dirigem as normas jurídico-trabalhistas, devem aplicá-las conforme a razão.

No primeiro capítulo trata-se do estudo da história do trabalho desde os tempos primitivos até a Revolução Industrial, para entender a necessidade e a importância do Direito do Trabalho, que é historicamente recente. examina o desenvolvimento do trabalho no decorrer do tempo, pois só assim é possível compreender o valor do Direito do Trabalho, sua dinâmica e sua relevância para as relações trabalhistas. Com o estudo histórico se possibilita um melhor entendimento dos problemas atuais.

No segundo capítulo busca demonstrar alguns dos princípios específicos do Direito do Trabalho, analisando suas influências e aplicabilidade, bem como sua importância na proteção do hipossuficiente na relação trabalhista, ou seja, numa tentativa de resguardar o trabalhador neste tipo de relação.

No terceiro capítulo aponta o Princípio da Norma Mais Favorável no Direito do Trabalho para uma flexibilização do fundamento de validade técnico-jurídica das normas. Por este princípio, a norma, mesmo que inferior na hierarquia de vigência, contanto que mais favorável ao trabalhador, poderá sobrepor-se às que lhe estão acima. A Pirâmide, assim, pode ser visualizada com reversão de sua ordem, para proteção do empregado.

2 ORIGEM DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL

As relações trabalhistas foram se modificando com passar dos tempos. Primeiramente o trabalho era tido como atribuição dos escravos e dos servos, sendo que os nobres não se dedicavam ao trabalho.

Ao passar do tempo às coisas mudam e não são exatamente iguais como no passado, por isso precisa-se de um estudo para se compreender o futuro. Para estudar o futuro é necessário não perder de vista o passado. Sem conhecer seu passado é impossível compreender o Direito do Trabalho. Esse ramo do direito é dinâmico, mudando as condições do trabalho com muita frequência pela sua íntima relação com as questões econômicas e sociais. (ARAUJO, 2009).

O poder de dizer o direito acerca das relações de trabalho competiu, em sua fase embrionária, à magistratura ordinária. Lei de 13 de setembro de 1830 e Lei 108, de 11 de outubro de 1837 atribuíam à justiça comum o julgamento das causas derivantes dos contratos de locação de serviço. (LIMA, 2006).

Com o advento da Revolução Industrial e conseqüentemente com a utilização de máquinas como meio de produção, surgiram novas oportunidades de emprego. Os empresários, por sua vez, tornaram-se mais poderosos com a incrementação da produção fabril e das máquinas a vapor somatizados com a conquista de novos mercados devido à facilitação dos meios de transportes.

Com a Revolução Industrial, a partir do momento em que passaram a ser utilizadas máquinas na produção, começaram a surgir novas condições de trabalho. O tear foi um elemento causador de desemprego na época. Houve aumento de mão de obra disponível, causando, em consequência, a diminuição dos salários pagos aos trabalhadores. A partir desse momento, os operários passaram a reunir-se para reivindicar novas condições de trabalho e melhores salários, surgindo os conflitos trabalhistas, principalmente coletivos. Os obreiros paralisavam a produção, ocasionando a greve, como mecanismo de autodefesa, visto que inexistiam normas que resolvessem esses conflitos. Só se retomava ao trabalho quando uma das partes cedesse em suas reivindicações. (MARTINS, 2004).

Com a revolução industrial, as máquinas tomaram o lugar de vários trabalhadores, e sendo assim os salários dos trabalhadores tornaram-se baixos, pois a oferta de mão de obra é maior que a de trabalho.

Como não poderia de deixar de acontecer os trabalhadores passaram por uns empobrecimentos generalizados e as concentrações de riquezas se concentravam nas mãos de poucos empresários.

Os trabalhadores perceberam que era necessário reivindicar seus interesses e insatisfeitos com a situação, reagiram na maioria das vezes de forma sangrenta, promovendo assim as greves. (SANTOS, 2008).

Apesar dos conflitos advindos da Revolução Industrial e com a consagração da liberdade contratual conquistada pela Revolução Francesa que afirmava a igualdade de todos perante a lei, o Estado permaneceu inerte facilitando a exploração do trabalhador.

Em 1907, tentou-se implantar aquele que teria sido o primeiro órgão de características trabalhistas no Brasil, mas que na prática nem chegou a ser instalado. Foi então que a Lei nº 1.637, de 05 de novembro de 1907 criou os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, de composição mista, paritária e cujo processo seria estipulado pelo regimento interno dos conselhos.

Em 1911 criou-se, em São Paulo, o Patronato Agrícola, órgão subordinado à Secretaria da Agricultura daquele Estado. Sua competência precípua era resolver dúvidas entre patrões e colonos, orientando-os. Em 1922, apareceram os Tribunais Rurais de São Paulo, considerados os primeiros no Brasil pelo sistema paritário. Cada tribunal era presidido pelo juiz de direito da comarca e compunha-se de um representante dos fazendeiros e um dos colonos. A competência desses tribunais era para interpretação e execução dos contratos agrícolas; a alçada era até 500 mil réis; a postulação era sem custas e pretendia-se adotar forma processual simples e direta, uma vez que já se reclamava da morosidade e do formalismo da justiça comum.

Houve também tentativas de criação ou reformulação de órgãos de fiscalização do trabalho antes da Revolução de 30, o que, todavia, não alcançou resultados satisfatórios.

Os litígios entre os empregados e empregadores eram embasados pela legislação legada pelo Império, até o surgimento do Código Civil de 1916, sendo que somente na década de 30 é que começaram a serem aprovadas leis específicas sobre matéria trabalhista. (SANTOS, 2008).

Em 1917, o primeiro projeto brasileiro de um código do trabalho teve apenas um capítulo aproveitado posteriormente na nossa primeira lei de acidente do

trabalho, Decreto nº 3.724, de 15.01.1919. Em 1923, criou-se o Conselho Nacional do Trabalho, órgão consultivo dos poderes públicos nas áreas trabalhista e previdenciária. Em 1934, tal órgão viria adquirir feições jurisdicionais. (LIMA, 2006).

Em 1932, com o Decreto nº 22.132 foi criada as Juntas de Conciliação e Julgamento para solucionar os dissídios individuais do trabalho, porém não tinha autonomia e muito menos faziam parte do poder judiciário, sendo suas decisões serem modificadas por ato do Ministro do Trabalho, e suas execuções eram confiadas à justiça comum, porém o Decreto n. 21.396, de 12 de maio de 1936, instituiu as Comissões Mistas de conciliação para o julgamento dos dissídios coletivos.

O Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários. Estes se tornaram mais poderosos com o aumento da produção fabril, resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor, e a conquista de novos mercados, facilitada pela melhoria dos meios de transporte (Revolução Industrial); aqueles se enfraqueceram na razão inversa da expansão das empresas, sobretudo porque o Estado não impunha aos empregadores a observância de condições mínimas de trabalho e ainda proibia a associação dos operários para defesa dos interesses comuns.

Afirmando a igualdade jurídico-política dos cidadãos, todos são iguais perante a lei. A Revolução Francesa adotou o princípio do respeito absoluto à autonomia da vontade (liberdade contratual), cuja consequência foi a não intervenção do Estado nas relações contratuais, *laissez-faire*. Consagrou, assim, o liberalismo econômico pregado pelos fisiocratas, com o que facilitou a exploração do trabalhador. (SUSSENKIND, 2004).

Começou a eclodir os movimentos dos trabalhadores contra as más condições de trabalho, que buscavam melhores salários. Sendo que, naquela época já se constatava a fortes evidências de privilégios dos grupos economicamente mais fortes.

As greves passaram a interferir não só na conduta dos empresários, mas também no papel exercido pelo Estado, que se apresentava inerte nesse sentido.

Mais tarde, o Estado verificou que era necessário intervir para solucionar os conflitos trabalhistas, pois com a paralisação do trabalho arrecadava menos imposto. Havia também a alegação de que as controvérsias trabalhistas geravam conturbações sociais, prejudicando a ordem interna. (MARTINS, 2004).

Começaram então a surgir às primeiras medidas interpostas pelo Estado, com o intuito de disciplinar a relação entre operários e patrões. O Estado interveio para que as partes criassem uma força conjunta para solucionar os conflitos, de forma que estabelecessem normas equânimes com o objetivo de dirimir as contendas, preservando assim os seus direitos. Dessa maneira seria possível equalizar os conflitos trabalhistas, em prol da vida em sociedade e da atividade produtiva.

Num primeiro momento, o Estado ordenava às partes que chegassem a um acordo sobre a volta ao trabalho mediante conciliação obrigatória. Isto não chegou, porém, a produzir os resultados desejados. Passou-se então, à fase de mediação, em que o Estado designava um seu representante para participar das negociações como mediador. Posteriormente, o Estado, em vez de designar um mediador, passou a indicar um árbitro para julgar as controvérsias existentes entre as partes. (MARTINS, 2004).

Sendo assim, alguns países não conseguiram ultrapassar o ponto inicial do surgimento da Justiça do Trabalho, mas outros evoluíram e regularam os conflitos trabalhistas, viabilizando assim, inicialmente, a existência do processo do trabalho, cuja finalidade era promover a conciliação e arbitragem.

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT), sem embargos das suas falhas naturais, estabeleceu importante marco na evolução da legislação laboral no Brasil. Pela portaria nº 791, de 29.1.1942, o então Ministro do Trabalho Marcondes Filho nomeava comissão de laboristas para estruturar a legislação trabalhista. A comissão denominou seu trabalho de consolidação, não obstante houvesse, à época, outros dois entendimentos como código e nem uma coisa nem outra.

A comissão, no entanto, justificou sua escolha, dizendo que entre a mera coleção de leis e o código existe a consolidação, que coordena textos legislativos e princípios. Do ponto de vista técnico, entretanto, havia controvérsias como, por exemplo, as afirmações da terceira corrente de que não se tratava de consolidação, pois inovava, alterando a legislação vigente; mas também não era código, pois para isso lhe faltava estrutura lógica, sistema e coerência, com repetição, contradições, omissões, regulamentarismo. Terminado o trabalho da comissão, foi aprovada a CLT pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (LIMA, 2006).

3 PRINCIPIOS NORTEADORES DO PROCESSO DO TRABALHO

Os princípios gerais de direito são proclamados como fonte subsidiária do direito pela legislação civil de quase todos os países latinos inspirados no Código de Napoleão.

Essa isolada função supletiva, porém, não tem encontrado eco na teoria contemporânea acerca da caracterização dos princípios, neles se reconhecendo a feição de normatividade, de sorte a autorizar afirmar-se que os princípios gerais, ao lado das regras, são verdadeiras normas jurídicas, independente de estarem positivados ou não. (JOHNSTON, 2002).

Segundo Reale (2003) princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas. 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.

O Direito acha-se fundamentado, então, em princípios universais ou restritos à sua área de estudo, os quais são relevantes para a lógica normativa e aplicação aos casos concretos. Dispõe, conseqüentemente, de verdades válidas próprias da sua área de saber, compondo seus enunciados lógicos.

A função informadora serve de inspiração ao legislador e de fundamento para normas jurídicas; A função normativa atua nas lacunas e omissões da lei. A função interpretativa serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei. No art. 8º da CLT/1943, determina que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho, para fundamentação das normas jurídicas. (BRASIL, 2009).

O direito é um conjunto de normas e princípios voltado à regulação da vida social. Para falar de um direito autônomo, um ramo do direito distinto do direito comum, é preciso que se tenha um razoável número de normas voltadas para um fato social específico e que se identifiquem nestas leis princípios próprios que lhe deem uma noção de conjunto, fornecendo-lhe uma lógica particular e uma finalidade distinta. (MAIOR, 2002).

O Direito Processual do Trabalho como sendo um ramo do Direito Processual, deve observar os princípios constitucionais do processo, tais como: imparcialidade do juiz; igualdade, contraditório e ampla defesa; motivação das decisões; publicidade; proibição das provas ilícitas; devido processo legal; acesso à justiça e a uma ordem jurídica justa, e inafastabilidade da jurisdição.

O Direito Processual do Trabalho é, por definição objetiva, um direito instrumental; sua finalidade 'é de atuar, na prática, tornando efetivo e real o Direito Substantivo do Trabalho'. Para esse fim, o processo deve guardar adequação com a natureza dos direitos que nele se controvertem; e se as controvérsias e conflitos trabalhistas são intrinsecamente distintos das controvérsias comuns, é indispensável à existência de um direito processual que, atento a essa finalidade, seja adequado à natureza e caracteres daqueles. (PASCO, 1997).

Também o Processo do Trabalho segue muitos dos princípios do Direito Processual Civil, como por exemplos, os princípios da inércia, da instrumentalidade das formas, oralidade, impulso oficial, eventualidade, preclusão, conciliação e economia processual.

No Direito Processual do Trabalho Brasileiro, Martins (2001, p. 66) afirma que

o verdadeiro princípio do processo do trabalho é o protecionista. Assim como no Direito do Trabalho, as regras são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, em caso de dúvida, no processo do trabalho também vale o princípio protecionista, porém analisado sob o aspecto do direito instrumental.

Prossegue o citado autor:

Não é a Justiça do Trabalho que tem cunho paternalista ao proteger o trabalhador, ou o juiz que sempre pende para o lado do empregado, mas a lei que assim o determina. Protecionista é o sistema adotado pela lei. Isso não quer dizer, portanto, que o juiz seja sempre parcial em favor do empregado, ao contrário: o sistema visa proteger o trabalhador. (MARTINS, 2001).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), inciso LIV do art. 5º, dispõe: "Ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal".

De acordo com a doutrina o Devido processo legal, no âmbito processual, significa a garantia concedida à parte processual para utilizar-se da plenitude dos meios jurídicos existentes. (TAVARES, 2003).

Trata-se de princípio por meio do qual se controla o arbítrio do Legislativo e a discricionariedade dos atos do Poder Público, ou seja, “é por seu intermédio que se procede ao exame da razoabilidade (*reasonableness*) e da racionalidade (*rationality*) das normas jurídicas e dos atos do Poder Público em geral”. (BARROSO, 2001).

De acordo com o princípio do devido processo legal substantivo todas as normas jurídicas e atos do Poder Público poderão ser declarados inconstitucionais por serem injustos, irrazoáveis ou desproporcionais, afigurando-se como limite à discricionariedade do legislador, administrador e do julgador. (BONAVIDES, 2000).

O art. 5º da Constituição, no inciso LV, institui como direitos fundamentais a o contraditório e a ampla defesa.

O contraditório é elemento constitutivo do processo, não significando “apenas” a participação das partes no procedimento, mas sim, garantia de participação simétrica daqueles aos quais se destinam os efeitos do provimento jurisdicional. O princípio do contraditório tem caráter absoluto, garantindo que qualquer processo deve ter garantido às partes a regra de isonomia no exercício dos atos processuais.

A ampla defesa, que se relaciona diretamente com o contraditório, consiste na garantia de que a parte poderá se utilizar de todos os meios legais para demonstrar seus argumentos, que deverão ser analisados no momento da sentença.

O juiz deve enxergar o sistema de normas, não como um manual de onde ele pode subsumir decisões, mas como uma rede complexa que deve ser reconstruída, com a participação de autor e réu, pois são eles que levantam pretensões de direito que deverão ser levadas em conta pelo aplicador. (ELOI, 2011).

A fundamentação das decisões judiciais é hoje um dever, sobretudo porque prevista na Constituição e é tratada como garantia fundamental inerente ao Estado de Direito, com isto os órgãos jurisdicionais do Estado têm o dever jurídico da fundamentação de seus pronunciamentos, afastando-se o arbítrio e interferências estranhas ao sistema legal em vigor (ideologias; subjetividades do pensar dos juízes), permitindo que as partes exerçam o controle da função jurisdicional. (BOBBIO, 1994).

De nada serviria a decisão estar fundamentada se não houvesse sido conhecida, ou seja, se não lhe for dada publicidade, porque é o ato de publicidade que permite o controle das decisões. Dai a razão pela qual o art. 93, inc. IX, da Constituição Federal dispõe que todos os julgamentos dos órgãos do Poder

Judiciário serão públicos. Essa publicidade, então, torna-se vinculada, em estreito liame, com o princípio da motivação das decisões judiciais.

A publicidade dos atos processuais está prevista no art. 5º, inc. LX e art. 93, inc. IX, ambos da CRFB/1988. Não havia essa previsão na Constituição anterior, mas apenas no sistema processual. Levou-se então o princípio à garantia processual. (JORGE JUNIOR, 2008).

Contudo, devido à existência de princípios Constitucionais processuais, diretrizes fundamentais do ordenamento jurídico de um Estado, essas regras e princípios específicos só podem vigor em espaços onde a norma geral não se manifeste, ou de forma que não entre em conflito com esta.

Para Leite (2009, p. 73), o princípio da proteção é peculiar ao processo do trabalho e busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto.

o princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral.

O princípio da informalidade no processo do trabalho deve ser considerado uma cláusula geral implícita para permitir ao juiz utilizar os “meios necessários” para efetiva adequação do procedimento, reduzindo a formalidade ao núcleo mínimo indispensável, sem, contudo, haver sacrifício dos demais princípios (direitos fundamentais) que se relacionam ao pleno exercício do devido processo constitucional.

O princípio da informalidade no processo do trabalho, em especial, é utilizado como fundamento de validade para a prática dos mais diversos atos e em variados âmbitos. No âmbito pré-jurídico, ele se coloca como um mandamento para que o legislador elabore leis que promovam a simplificação, a resolução rápida e eficaz dos litígios trabalhistas. No âmbito processual, servirá como norma jurídica que fundamenta uma maior atuação do magistrado na condução do processo para suprir pequenas omissões e falhas das partes, viabilizando a busca da verdade real e apreciação correta do mérito da causa. (LIMA, 2010).

Pode-se afirmar, ainda, que o Princípio da Celeridade vige em sua plenitude em dispositivos como aqueles que preveem a tutela antecipada, bem como nas ações de cunho mandamental.

Na seara do Direito Processual do Trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei nº 5.452/43, já o consagrava:

Art. 765. Os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

As peculiaridades apresentadas pelo processo trabalhista, amplamente conhecidas, visam exatamente à obtenção de um provimento jurisdicional no menor tempo possível. Carrion (2002, p. 34), abordando o tema celeridade processual, ensina:

É princípio almejado do processo em geral, previsto na CLT/1943, art. 765 e no CPC, art. 125, II. Batalha a define como uma das variantes do princípio da economia processual, juntamente com a concentração, eventualidade e saneamento, exigindo prazos exíguos e improrrogáveis. A referência à celeridade processual seria cômica, se não fosse trágica; a realidade mostra o substantivo oposto, a parcimônia processual.

Assim sendo, o que se propõe é uma ponderada interpretação do inciso LXXVIII do art. 5º da Carta Magna, cotejando as demais disposições constitucionais, como aquelas assecuratórias do devido processo legal, CRFB/1988, art. 5º, LIV, ampla defesa e contraditório, CRFB/1988, art. 5º, LV, fundamentação das decisões, art. 93, IX, dentre inúmeras outras, empregando-se os métodos hermenêuticos da interpretação sistemática e teleológica, de modo a não se sacrificar valores jurídicos de primeira água em favor de uma apologia desmedida à celeridade. (SGARBOSSA, 2005).

A principal virtude do princípio da oralidade é a simplificação racional do processo. A concentração dos atos processuais em uma ou em poucas audiências evita a dispersão do tempo e providências inúteis. Ademais, a concentração traz o processo para o seu devido rumo, sem perder tempo com o desnecessário.

O princípio da oralidade também favorece a colaboração entre todos os participantes do fenômeno jurídico. Juízes, advogados, promotores, servidores, peritos passam a nortear a atuação pela boa-fé processual. O processo é visto como

um fenômeno social e sua resolução rápida visa ao interesse público. Por essa razão, as práticas processuais de má-fé devem ser punidas com severidade.

O processo preponderantemente oral carrega consigo a virtude de uma prestação jurisdicional rápida e barata. Ao aproximar as pessoas do Poder Judiciário, o processo oral realiza o sentido democrático do processo, possibilitando maior acesso à Justiça. Não é por outra razão que a Justiça do Trabalho no Brasil, fortemente influenciada pela oralidade processual, sempre foi a mais acessível das portas do Judiciário. (ARAUJO, 2011).

Várias das inovações processuais introduzidas na última década no processo comum já é de largo uso no Processo do Trabalho. E não há dificuldade para a aplicação da subsidiariedade quando, de fato, não existe norma correspondente na legislação especializada e o instituto transportado se adéqua aos escopos do processo trabalhista e ao seu conjunto axiológico-normativo.

Assim como nos demais compartimentos da vida, também no Direito Processual do Trabalho algumas ferramentas e institutos podem não mais demonstrar vigor e isomorfia com as demais dimensões da expressão fenomenológica do Direito (valores e fatos), sucumbindo sua legitimidade jurídica e demandando, em consequência, o preenchimento de uma lacuna.

O chamado princípio da subsidiariedade, previsto no art. 769 da CLT/1943, não encerra, portanto, uma mera técnica de colmatação de lacunas normativas. A expressão “omissão”, ali consignada, merece ser interpretada à luz das modernas teorias das lacunas, de modo a preservar a efetividade do Direito Processual do Trabalho, permitindo sua revitalização, a partir do influxo de novos valores, princípios, técnicas, institutos e ferramentas que lhe conservem a celeridade e lhe viabilizem o atingimento de seus escopos. (CHAVES, 2007).

Ora, se o princípio é o da melhoria contínua da prestação jurisdicional, não se pode utilizar o argumento de que há previsão a respeito na CLT, como forma de rechaçar algum avanço que tenha havido neste sentido no processo comum, sob pena de negar a própria intenção do legislador ao fixar os critérios de aplicação subsidiária do processo civil. (MAIOR, 2006).

O art. 791 da CLT/1943 prevê o instituto do *jus postulandi* no Direito do Trabalho, que consiste na capacidade postulatória da própria parte (empregado e empregador), que pode agir no processo sem a assistência de um advogado.

Contudo, nota-se na prática trabalhista, que a falta de acompanhamento de um profissional adequado implica em prejuízo para o empregado, que é quem mais se utiliza desta prerrogativa.

Não pode haver a menor restrição à prática dos atos processuais, mesmo nos tribunais regionais e de superior instância. Embora, haja doutrina divergente quanto à obrigação de constituir advogado na segunda instância, que corresponde ao Tribunal Regional do Trabalho. Alguns acham que o *jus postulandi* limita-se apenas ao primeiro grau da jurisdição, já outros acreditam que atinge sim o segundo grau. É bom salientar que essa restrição aplica-se apenas à figura do preposto, de acordo com a melhor doutrina, porque a legislação trabalhista, no seu art. 843, § 1º, CLT/1943, imputa o trabalho de representar o demandado na audiência, requerendo somente que o mesmo tenha conhecimentos dos fatos, já que a suas declarações obrigam o proponente. Obviamente que os prepostos não possuem o poder de impetrar os recursos. Entretanto, existe uma exceção, quando ocorre a interposição de um recurso extraordinário no Supremo Tribunal Federal, em matéria de processo trabalhista, pois este a representação de um advogado se faz obrigatória. (SILVA, 2009).

O princípio da continuidade não se circunscreve à preferência pelos contratos de duração indefinida, desdobrando-se ainda no próprio dinamismo dos contratos de trabalho (que admitem amplo espectro de transformações durante a sua execução, sem prejuízo do prosseguimento da relação contratual), na viabilidade de manutenção do contrato apesar dos incumprimentos e das nulidades e, por fim, na resistência em se admitir a rescisão do contrato por exclusiva vontade patronal. (FELICIANO, 2006).

Não restam dúvidas de que há uma sensível diferença entre os princípios e os direitos fundamentais do trabalhador, uma vez que estes, conforme alhures vislumbrado demonstram as relações jurídicas existentes, especificamente, entre particulares, da pessoa do trabalhador perante o empregador, enquanto que aqueles se voltam ao direito do trabalho como um todo, a exemplo da aplicação do princípio da proteção.

Uma decisão adequada leva a sério a pretensão de legitimidade e, além de resolver satisfatoriamente o caso sob julgamento, seja capaz de transcender o contexto no qual é proferida.

As perspectivas das partes devem ser relacionadas com as perspectivas que fundamentaram o discurso de justificação, de forma a aferir a correspondência entre as perspectivas dos participantes do processo judicial e as dos membros da comunidade jurídica, representados pelo juiz imparcial. A sentença deve ser redigida de forma que qualquer um que tenha acesso à mesma, mesmo que não for parte no processo, compreenda a decisão e concorde que está de acordo com o sistema jurídico vigente.

Se a tutela jurisdicional não for consistente e racionalmente fundada, com decisões judiciais tanto coerentes com as normas constitucionais vigentes, quanto adequadas à respectiva situação de aplicação normativa, pode-se gerar um problema de ilegitimidade que transcenderá os limites da prestação jurisdicional.

Percebe-se claramente, então, como é complexa a tarefa dos juízes e tribunais, de conciliar na prestação jurisdicional o princípio da certeza jurídica e a busca pela legitimidade, pois o primeiro requer decisões consistentemente tomadas, de acordo com o quadro da ordem jurídica vigente, e a segunda requer, sem afrontar o direito vigente, decisões fundadas nos fatos que integram o caso, de forma que os coassociados possam considerá-las decisões racionais.

O processo funda-se sob o princípio democrático, que exige a institucionalização de procedimentos estruturados por normas democraticamente construídas e justificadas, e em acordo com o texto constitucional, assegurando a participação discursiva dos cidadãos na formação do provimento jurisdicional. (ELOI, 2011).

4 REGRA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR

O Direito Trabalhista é um dos ramos mais novos e mais singulares da ordem jurídica. Sua formação é posterior à Revolução Industrial e sua independência normativa e científica só se firmou no século XX. A comparar-lhe com o Direito Civil ou Penal podemos perceber-lhe sua juventude: estes dois ramos são milenares, aquele há cem anos não possuía estrutura própria. Tendo como referência o Direito Empresarial ou Administrativo podemos perceber-lhe sua singularidade: estes dois ramos, embora independentes, guardam ainda muito da milenar norma civilista, em especial quando se adentra as normas processuais; aquele se aparta de tal forma que a maioria dos países de tradição jurídica européia-continental possui uma Justiça Trabalhista independente da Justiça Civil.

Entretanto, mesmo independente, jovem e singular, o Direito Trabalhista não foge a bases estruturantes do Direito como um todo. A norma trabalhista é tão norma como outra qualquer. Logo, a legislação trabalhista possui um fundamento de validade técnico-jurídica ou de vigência como todas outras normas. A existência desta validade é-lhe tão essencial que sua ausência seria capaz de ameaçar todo este ramo jurídico.

A fonte de validade técnico-jurídica de uma norma encontra-se em vários pressupostos; dentre eles, está à obediência aos preceitos existentes nas normas que lhe são hierarquicamente superiores. Desta forma, a sentença ou o contrato, que são normas para as partes, têm seu fundamento de validade na lei, esta por sua vez na Constituição, que encontra o fundamento de sua vigência em base meta jurídica. Esta estrutura hierarquizada de normas tem sua teorização mais clássica na Pirâmide de Kelsen.

Por outro lado, o Princípio da Norma Mais Favorável no Direito do Trabalho aponta para uma flexibilização do fundamento de validade técnico-jurídica das normas. Por este princípio, a norma, mesmo que inferior na hierarquia de vigência, contanto que mais favorável ao trabalhador, poderá sobrepor-se às que lhe estão acima. A Pirâmide, assim, pode ser visualizada com reversão de sua ordem, para proteção do empregado. (THOME, 2007).

Com efeito, o Direito do Trabalho é a parte da ciência jurídica que possui como objeto primordial a defesa do hipossuficiente, assim considerado a parte mais

fraca na relação trabalhista. Por essa razão, nenhuma normatividade, seja ela legal ou contratual pode desconsiderar o sistema jurídico e os princípios que orientam a sua prática. Até mesmo as questões econômicas não possuem o condão de desfazer a missão precípua dessa justiça especializada, assim como ao capitalismo não é dada a prerrogativa de se sobrepor aos direitos consumeristas. (SOARES, 2011).

Dentre as várias normas regulamentadoras da relação de trabalho, deve-se aplicar sempre a norma que mais favoreça o empregado. Assim, verifica-se que, em matéria trabalhista, a norma hierarquicamente superior será sempre aquele mais favorável ao trabalhador. (NASCIMENTO, 1997).

Além do grande volume de normas possíveis, são distintas as pessoas que as promulgam. As normas tradicionais, como leis, decretos etc., vêm do Estado. O contrato individual é firmado pelas partes da relação jurídica, trabalhador e empregador. Até então, nenhuma novidade quanto ao Direito comum. Entretanto, a sentença normativa, que diferentemente da sentença comum é abstrata e abrange um número indeterminado de pessoas, vem do Poder Judiciário. Já o regulamento da empresa é ato unilateral desta. Os acordos coletivos são firmados entre empresas e sindicatos laborais e as convenções entre sindicatos patronais e laborais.

Desta forma, por nascerem de origens diversas, as normas trabalhistas terminam por sobrepor-se umas às outras, regulando a mesma matéria de formas diferentes. Para ordenar a diversidade de normas, há o Princípio da Norma mais Favorável. Evidentemente, mais favorável ao trabalhador, vez que é a este que o Direito Laboral pretende proteger. (THOME, 2007).

Assim, pode-se afirmar que no Direito do Trabalho predominam os princípios informativos supra mencionados, os quais visam assegurar maior amparo ao trabalhador, parte mais fraca na relação de emprego, com vistas em que se atinja a igualdade substancial, visando equiparar as partes desiguais de modo a dar-lhes tratamento isonômico, igualando os iguais e tratando com desigualdade os desiguais, na exata medida em que se desigualam.

Nascimento (1997, p. 238) ensina que:

Na pirâmide normativa da hierarquia das normas jurídicas trabalhistas, o vértice aponta para a norma que assegurar a melhor condição para o

trabalhador, segundo uma dinâmica que não coincide com a distribuição estática de leis em graus de hierarquia, do direito comum.

Do mesmo modo, Delgado leciona que “O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas a norma mais favorável ao trabalhador”. (DELGADO, 2002).

A denominação do princípio por si só sugere a existência de mais de uma norma: se há uma norma mais favorável, haverá outra menos. Logo, é tecnicamente mais simples e cientificamente mais recomendável que se separem os dois princípios, que possuem conteúdos diferentes e se dirigem a casos diferentes. Havendo apenas uma norma e mais de uma interpretação: Princípio *in Dubio pro Operario*; havendo mais de uma norma, Princípio da Norma mais Favorável. (THOME, 2007).

Praticamente todas as normas legais em matéria de trabalho são cogentes, imperativas. Mas sua inderrogabilidade pela vontade das partes, ou por outra fonte do direito, há de ser entendida sem perder de vista que elas traduzem um mínimo de garantias, que não pode ser negado, mas que pode, sem dúvida, ser ultrapassado: a derrogação de tais normas é admitida num sentido favorável aos trabalhadores. (MARANHÃO, 2000).

Desse modo, pode-se afirmar que, no Direito do Trabalho, a norma hierarquicamente superior será sempre aquela mais favorável ao trabalhador.

De acordo com a teoria da acumulação deve-se extrair de cada norma as disposições mais favoráveis ao trabalhador, de modo a obter-se um somatório das vantagens extraídas das diferentes normas. Essa teoria não toma o todo como um conjunto, mas cada uma das partes de um texto normativo como coisas separáveis.

A teoria do conglobamento afirma que as normas devem ser consideradas em seu conjunto, de modo que não haja qualquer divisão do texto legal. Segundo a teoria em estudo, na verificação da norma mais favorável não poderá haver decomposição da norma, de forma a aplicarem-se, simultaneamente, estatutos diferentes. (DELGADO, 2002).

A teoria geral da norma estabelece que, quando há mais de uma norma regulando a mesma matéria, deverá prevalecer na aplicação concreta à norma de hierarquia superior. Por isso, tradicionalmente os dispositivos legais são preteridos em face dos constitucionais, os atos normativos do Poder Executivo não devem ser

aplicados em afronta à lei, os contratos devem estar de acordo com as normas legislativas.

Todavia, pelo Princípio da Norma mais Favorável, no Direito do Trabalho, prevalece no momento da aplicação concreta da norma aquela que trazer mais benefícios ao trabalhador. Independente de sua posição dentro da hierarquia tradicional, se a norma trazer mais benefícios ao trabalhador, ela se sobressai dentre as demais. Assim, o contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador, se mais favorável, toma o lugar até da Constituição. (THOME, 2007).

Ora, se no Direito em geral aplica-se a norma de hierarquia superior e no Direito do Trabalho aplica-se a norma que mais beneficie o trabalhador, pode-se concluir que no ramo jus trabalhista a norma de hierarquia superior será a mais favorável ao trabalhador. Quebra-se, com isso, a organização tradicional da pirâmide normativa. O sistema hierárquico no Direito do Trabalho obedecerá ao Princípio da Norma mais Favorável, alçando ao topo da pirâmide a norma que melhor proteger o obreiro. Assim, ao caso concreto não se aplicará a norma correspondente dentro de uma ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador. A proteção do trabalhador exige uma perspectiva especial na análise da hierarquia normativa, sob pena de comprometimento dos fins do Direito do Trabalho. (RODRIGUEZ, 1978).

É tentador deduzir então que o Direito do Trabalho por princípio não admite a existência do Estado de Direito. Ou que o Direito do Trabalho, por subversivo, não cabe dentro do Estado de Direito. Um raciocínio breve e leviano sobre os dois enunciados levaria à ideia de que Direito do Trabalho e Estado de Direito são dois objetos incompatíveis, porque partem de pressupostos que se excluem. Logo, seria preciso afastar um para que o outro prevalecesse ou pelo menos modificar a natureza de algum dos dois.

O próprio conceito do Princípio da Norma mais Favorável leva a esta conclusão: prevalecerá, num conflito normativo, a disposição que mais beneficie o obreiro. Ora, não seria possível saber qual o dispositivo mais favorável sem analisá-lo o conteúdo. Portanto, se há inversão hierárquica, ela está no plano da substância da norma. Quando se compara duas normas, pressupõe-se sua regularidade formal. (THOME, 2007).

Por isso, independente do Princípio da Norma mais Favorável, a hierarquia normativa, em seu sentido tradicional, tem plena aplicação no Direito do Trabalho.

Isto, porém, não afasta a aplicação do Princípio. Ao inverso, porque há hierarquia normativa o Princípio pode (e deve) ser aplicado. Neste ponto, o elemento existente no Direito do Trabalho que o distingue dos demais ramos jurídicos é a presunção de dispositividade pró-trabalhador da norma. Esta presunção, aliada à graduação entre as normas, garante validade aos dispositivos de hierarquia inferior, permitindo sua aplicação ao caso concreto.

4.1 Poder Disciplinar do Empregador

Partindo-se do que está estabelecido no caput do art. 2º da CLT/1943, qual seja “[...] Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços”, logo se tem necessário o exercício de certas prerrogativas por parte do empregador, para o bom desempenho da direção de sua atividade.

Poder disciplinar pode ser definido com o poder que cabe ao seu titular, o empregador, de aplicações sanções, tendo em contrapartida a sujeição do sujeito passivo, o empregado, o que denota a expressão de sua subordinação jurídica, permitindo qualificá-lo como um poder sancionatório decorrente da relação de emprego. (SANTOS, 2011).

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. .

Em assim sendo, os poderes do empregador podem ser relacionados como sendo Poder Diretivo, Poder Regulamentar, Poder Fiscalizatório e Poder Disciplinar. É justamente este último que será estudado nas linhas a seguir, buscando-se traçar os limites de sua aplicabilidade. (DELGADO, 2002).

Este poder é, de modo geral, relacionado com o poder diretivo, sendo-lhe atribuída a função de garante da eficácia deste poder, sem a possibilidade de reagir contra o trabalhador pelo não cumprimento das emanções do poder de direção, careceria este de eficácia jurídica, o que, em última análise, faria perigar a subsistência de um vínculo negocial todo ele assente no binômio

subordinação/autoridade - em consequência desta ligação é, também atribuída ao poder disciplinar uma finalidade eminentemente conservatória do vínculo laboral e preventiva de novas infrações. (RAMALHO, 2003).

Não prevê a legislação ordinária qualquer procedimento especial para a aferição de faltas e aplicação de penas no contexto infra-empresarial, exceto a situação do estável. Muito menos prevê mecanismos de coparticipação e corresponsabilização no instante de aplicação de penalidades no âmbito empregatício.

Pelo padrão normativo atual, o empregador avalia, unilateralmente, a conduta do obreiro e atribui a pena ao trabalhador, sem necessidade de observância de um mínimo procedimento que lhe assegure ampla defesa do apenado e sem necessidade de consulta a um órgão coletivo obreiro interno à empresa, que, raramente existe.

O desnível atual no exercício do Poder Disciplinar pelo empregador opera com maior intensidade nas atividades laborais no setor privado, no qual predomina a ampla liberdade do empregador, que enfeixa em suas mãos um poder quase absoluto, potestativo, em uma época de desenvolvimento histórico, político e cultural em que a sociedade já não tolera mais direitos absolutos e quaisquer formas de discriminação, especialmente em face de hipossuficientes. (DELGADO, 2002).

Mas não se pode ignorar, todavia, que a garantia de um poder potestativo ao empregador acarreta a necessidade de que venha este a ser exercido de forma moderada e respeitando limites que afastem excessos ou abusos lesivos ao empregado, acarretando-lhe um dano injusto e indevido. O exercício equilibrado do poder de punição pelo empregador, além de se prestar à sua própria proteção, minimiza os riscos de uma sanção exagerada ao empregado, resguardando a ambos.

Fundamental, no entanto, para que se possa exercitar legitimamente imputar ao empregado à sanção cabível que se empreenda a apuração atentando para o critério da imediatidade, o que implica em, tão logo seja conhecido o fato, determinar a adoção das providências tendentes à apuração respectiva.

Não se torna aceitável a postura do empregador que, após conhecido o fato, protela a aplicação de qualquer medida, ou não dá início à apuração respectiva de modo a que possa, em tempo breve, ultimar a apuração, quando esta é uma

condição assumida no âmbito interno, e aplicar a pena cabível na situação enfocada. (NOBREGA, 2007).

Importa ressaltar que em todos os sistemas sociais não se admite, por imperativo ético, a aplicação de sanção que fira a dignidade da pessoa do trabalhador.

Impõe-se concluir que a licitude das diversas manifestações do poder diretivo do empregador depende de sua conformidade não só com a lei, mas também com os preceitos éticos que devem reger todas as relações humanas, notadamente o respeito aos direitos do Homem no exercício de seu trabalho. Qualquer manifestação do poder diretivo do empregador deverá sempre adequar-se ao Direito posto, tendo como limite intransponível o absoluto respeito à dignidade do ser humano. (AVALONE FILHO, 1999).

5 CONCLUSÃO

A eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas é decorrência do efeito irradiante desses direitos por todo o ordenamento que se dá não só inspirando e corrigindo as normas e atos infraconstitucionais como limitando a liberdade dos indivíduos nas suas relações particulares. A ordem constitucional é uma ordem de valores tida como essencial pela sociedade e não se restringe apenas ao Estado. São objetivos e concretizações desses objetivos como regras e princípios no campo constitucional e também no campo infraconstitucional com a constitucionalização do direito privado.

No âmbito trabalhista não se mostra tão diferente, porém deve se levar em conta que na relação de trabalho há uma desigualdade econômica que leva a uma sujeição do empregado aos interesses do empregador. E este estado de sujeição e desigualdade que deu origem ao direito do trabalho e transformou o contrato de trabalho com um contrato dirigido que iguala no campo jurídico a desigualdade do campo econômico. O empregador na relação de trabalho exerce um poder social, e, portanto, na aplicação dos direitos fundamentais deve ser mais equiparado ao Estado do que um indivíduo em igualdade de condições.

A adequação do Direito do Trabalho às mudanças da sociedade é uma tendência e uma necessidade. As mudanças da legislação trabalhista e as negociações coletivas de trabalho devem, contudo, estar limitadas pelo respeito aos direitos fundamentais positivados em nossa Constituição.

O sentido inicial era garantir melhores condições de vida aos mais fracos, pois os direitos sociais caracterizavam-se como verdadeiras liberdades positivas, visando à concretização da igualdade social, consagrados como fundamentos democráticos, enquadrando como destinatários todos os elencados no artigo 6º da Constituição Federal de 1988.

A efetividade, aplicabilidade e a concretização dos direitos sociais exigem uma conduta estatal, uma vez que, não há como negar a estes a sua mínima eficácia e a realidade fática da sua atividade prestacional que, com cuidado, deve-se ter presteza em implantá-la.

O Direito Processual do Trabalho visar realizar o ordenamento jurídico estabelecido pelo Direito do Trabalho obedecendo ao idealismo de proteção

compensando a inferioridade econômica do trabalhador e de estabelecer a paz social com o objetivo de alcançar a justiça.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Juarez Ribeiro de. **O princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho**. 38f. Monografia. Direito da Faculdade Capixaba de Nova Venécia. Nova Venécia. 2009.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Oralidade e o Processo do Trabalho**. Disponível em: < www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/schiavi_principios_dpt.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2011.

AVALONE FILHO, Jofir. A ética, o Direito e os poderes do empregador. Teresina. v. 4. n. 32. jun. 1999. Disponível em: <[http://jus.uol.com.br/revista Jus Navigandi. /texto/1151](http://jus.uol.com.br/revista/Jus_Navigandi/texto/1151)>. Acesso em: 21 jul. 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BOBBIO, Norberto. **Teoria das formas de governo**. 7. ed. Brasília: UNB. 1994.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Malheiros: 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 27. ed. São Paulo : Saraiva, 2002.

CHAVES, Luciano Athayde. As reformas processuais e o processo do trabalho. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 12. n. 1588. nov. 2007. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/10615>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ELÓI, André Luís Vieira. O processo do trabalho e o princípio da proteção no paradigma do Estado Democrático de Direito à luz da teoria neoinstitucionalista do processo. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 16. n. 2836. abr. 2011. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/18852>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do Direito do Trabalho no mundo contemporâneo. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 11. n. 916. jan. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/7795>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

JOHNSTON, Aldem. **Um estudo sobre os princípios do Direito do Trabalho**. 2002. Disponível em:< <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/543/Um-estudo-sobre-os-principios-do-Direito-do-Trabalho>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

JORGE JUNIOR, Nelson. O Princípio da Motivação das Decisões Judiciais. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da PUC-SP**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 21 fls. São Paulo. 2008. Disponível em:< <http://www.ppgd.ufba.br/Arquivos/revista17.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

LIMA, Isan Almeida. **Limites jurídicos ao princípio da informalidade no processo do trabalho**. Jus Navigandi. Teresina. v. 15. n. 2490. abr. 2010. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/14738>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

LIMA, Alessandra Nóbrega Leite de A. **Direito Processual do Trabalho: Origem e Evolução no Brasil**. 2006. Disponível em:< <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=649>>. Acesso em: 12 mai. 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A fúria. **Revista Trabalhista Direito e Processo**. Rio de Janeiro, v. 66. n. 11. jul./set. 2002.

MARANHÃO, Délio et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. v. 1.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

NÓBREGA, Airton Rocha. Poder disciplinar do empregador e perdão tácito. Demora na sanção da conduta irregular e adoção de atos incompatíveis com o desejo de punir. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 12. n. 1426. maio 2007. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9932>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

OST, Stelamaris. **Princípios do Direito do Trabalho**. 2009. Disponível em:< <http://www.webartigos.com/articles/14088/1/PRINCIPIOS-DO-DIREITO-DO-TRABALHO/pagina1.html>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

PASCO, Mario. **Fundamentos do Direito Processual do Trabalho**. São Paulo. LTR. 1997.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr. Universidade de São Paulo, 1978.

SANTOS, Jairo. **A Execução no Direito Processual do Trabalho**. Monografia. Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. 78 fls. Itajaí. 2008.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Limites ao Poder Disciplinar do Empregador**. Disponível em:< <http://www.jusvox.com.br/mostraArtigo.asp?idNoticia=1254>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

SILVA, Jorge. **“Jus Postulandi” no Direito do Trabalho**: Benefício ou Malefício. 2009. Disponível em:< <http://www.webartigos.com/articles/19463/1/JUS-POSTULANDI-NO-DIREITO-DO-TRABALHO-BENEFICIO-OU-MALEFICIO/pagina1.html>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

SGARBOSSA, Luís Fernando; JENSEN, Geziela. A Emenda Constitucional nº 45/04 e o princípio da celeridade ou brevidade processual. **Jus Navigandi**. Teresina. v. 10. n. 669. maio 2005. Disponível em:<<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6676>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

SOARES, Gilberto. **Uma análise da Súmula 294 do TST à luz do princípio da norma mais favorável**. 2011. Disponível em:< <http://www.meuadvogado.com.br/entenda/analise-sumula-294-tst-norma-mais-favorvel.html>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

SÜSSENKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

THOMÉ, Hugo Alexandre Cançado. Hierarquia normativa e o princípio da norma mais favorável no direito trabalhista. **Jus Navigandi**, Teresina. v. 12. n. 1529. set. 2007. Disponível em:<<http://jus.uol.com.br/revista/texto/10388>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

