

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

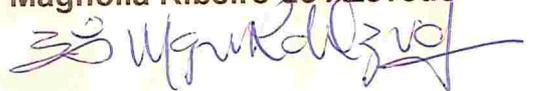
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE
NO CONTRATO DE TRABALHO**

Acadêmica: Lara Peplau

Orientadora: Magnólia Ribeiro de Azevedo



Florianópolis, novembro de 1997.

*“Quando nada parece ajudar,
eu vou e olho o cortador de pedras martelando sua rocha
talvez cem vezes sem que nem uma só rachadura apareça.
No entanto, na centésima primeira martelada,
a pedra se abre em duas,
e eu sei que não foi aquela a que conseguiu,
mas todas as que vieram antes.”*

(Jacob Riis)

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, **Frederico W. Peplau**, que em 25 anos de exercício da advocacia sempre primou pela honestidade e pela humildade. Obrigada pelo exemplo.

A minha mãe, **Lucia Helena**, pelo amor e pela ajuda nos momentos mais difíceis.

A minha irmã, **Luciana**, também advogada, pela amizade.

À professora **Magnólia Ribeiro de Azevedo**, minha orientadora, pela dedicação e também por compreender os meus limites.

A todos os meus amigos, os meus **bons amigos**, que de mim sempre esperaram grandes realizações.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
CAPÍTULO I - ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO	8
1. O Direito como ciência	8
2. O surgimento do Direito do Trabalho	9
3. Autonomia do direito do trabalho	15
4. O direito do trabalho no Brasil	16
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO	20
1. Princípios gerais de direito	20
1.1 Conceito	20
1.2 Funções	21
1.3 Aplicação no direito do trabalho	24
2. Princípios inerentes ao direito do trabalho	28
2.1 Noções gerais	28
2.2 Funções	29
2.3 Importância	30
2.4 Enumeração	31
2.5 Aplicação no direito coletivo do trabalho	37

CAPÍTULO III - O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO	39
1. Relação de trabalho, relação de emprego e contrato de trabalho	39
2. O princípio da continuidade da relação de emprego	41
2.1 Origem e fundamento	41
2.2 O princípio com relação ao trabalhador	42
2.3 Denominação	43
2.4 Conceito	44
3. Alcance do princípio da continuidade	45
3.1 O princípio e os contratos por prazo indeterminado	46
3.2 Manutenção do contrato	50
3.2.1 Nulidades	50
3.2.2 Descumprimentos	51
3.2.3 Suspensões e interrupções	52
3.2.4 Transformações	56
3.2.5 Mudança na pessoa do empregador	58
3.3 Resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por parte do empregador	61
4. Entendimentos jurisprudenciais sobre o tema	67
CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
GLOSSÁRIO	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

INTRODUÇÃO

A presente monografia trata do princípio da continuidade no contrato individual de trabalho, tendo em vista a forte influência de tal princípio nos mais variados aspectos deste contrato, abrangendo uma série de medidas protetivas da relação de emprego e, conseqüentemente, do empregado.

O objeto restringe-se ao estudo do alcance do princípio da continuidade da relação de emprego, sua atuação nas regras referentes ao contrato de trabalho .

Relativamente aos objetivos, o primeiro é satisfazer a exigência curricular do curso de graduação em direito, que prevê a realização de um trabalho de conclusão do curso; também objetivamos descrever o tema, buscando algumas reflexões sobre o mesmo, sempre de acordo com a legislação trabalhista brasileira. Para tanto, utilizamos o método indutivo e, na metodologia, dados bibliográficos e decisões jurisprudenciais.

Desenvolve-se a monografia em 3 (três) capítulos. O primeiro trata da formação histórica do direito do trabalho, de sua autonomia como ciência e do direito do trabalho no Brasil.

No segundo capítulo, analisamos os princípios gerais de direito, sua aplicação no direito do trabalho, os princípios inerentes ao direito do trabalho e, finalmente, a aplicação desses princípios no direito coletivo do trabalho.

O último capítulo tratou propriamente do princípio da continuidade no contrato de trabalho. Inicialmente, tratamos de distinguir relação de trabalho, relação de emprego e contrato de trabalho. Em seguida, analisamos o princípio da

continuidade da relação de emprego e seu alcance: os contratos por prazo indeterminado; a manutenção do contrato nas situações de nulidade e descumprimentos, suspensões e interrupções, transformações e de mudança na pessoa do empregador. Após, examinamos a resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por parte do empregador.

Finalmente, citamos jurisprudências específicas ao tema, de molde a confirmar a importância do princípio da continuidade e sua efetiva utilização, não só na fase de produção legislativa, mas também quando da aplicação da lei ao caso concreto.

ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO

1. O Direito como ciência

No período primitivo da convivência humana, as etapas iniciais são usualmente consideradas como sendo a horda, o matriarcado e o patriarcado, em que predominava a autoridade familiar. Nessa fase, o homem regulava as suas condutas por normas internas, adstritas ao âmbito da família.¹

À medida que surgiram as primeiras sociedades, sentiu-se necessidade de estabelecer regras comuns que regulassem a convivência entre todos os homens dessa determinada comunidade. Não se tinha mais condições de viver em um grupo onde não havia qualquer espécie de normatização, posto que com a evolução da humanidade, aumentaram as exigências de natureza econômica, social e também de defesa externa, ocasionando um aumento extraordinário de conflitos nas relações entre os homens.

Na antigüidade, a religião era uma das normas mais importantes para a sociedade, pois havia a “crença generalizada de que as leis possuíam origem divina e, como tal, não deviam ser reformuladas pela ação humana.”² Com o tempo, há uma crescente separação entre normas religiosas e as demais, mas a secularização do Direito foi um processo muito “lento e dependeu menos dos estudiosos das leis

¹ NADER, Paulo. Filosofia do direito, p.92.

² Idem, p. 95

do que da mentalidade dos povos, cuja fé no absoluto comando da religião foi progressivamente diminuindo por força do advento do pensamento científico.”³

O Direito como ciência propriamente dita, surgiu em Bolonha, no século XI, Idade Média, trazendo a dogmaticidade como característica nova, sem se afastar, contudo, do pensamento jurisprudencial⁴ romano. O dogmatismo pôde se desenvolver em razão da *littera boloniensis*, uma minuciosa descrição dos digestos justinianos, transformados em textos para ensino nas universidades. Tais textos foram considerados base indiscutível do Direito, dando origem a uma nova disciplina universitária: a teoria jurídica.⁵

O Direito moderno surge entre os séculos XVII e XVIII, na Europa Ocidental, como um produto do Estado, de conotação liberal e individualista. Fundada na razão, a teoria jurídica desta época “passa a receber um caráter lógico-demonstrativo de um sistema fechado, cuja estrutura dominou e até hoje domina os códigos e os compêndios jurídicos”.⁶

2. O surgimento do Direito do Trabalho

Orlando Gomes e Elson Gottshalk resumem de forma clara e concisa a necessidade que as legislações dos diferentes povos sentem de atualizarem-se ante novas exigências sociais, econômicas e até mesmo culturais:

³ NADER, op. cit., p. 95 - 96.

⁴ O pensamento jurisprudencial romano deve ser entendido como um modo de teorizar o direito, caracterizando-se como uma “virtude desenvolvida pelo homem prudente, capaz de sopesar soluções, apreciar situações e tomar decisões.” FERRAZ JR., Tércio Sampaio. Introdução ao estudo do direito, P 57.

⁵ Idem, p. 61 - 62.

⁶ Idem, p. 66.

Onde há sociedade, há direito - ubi societas, ibi jus - e as diversas formas do Direito vão se diferenciando à medida que o meio social, pela sua maior complexidade de relações, vai também se diferenciando nas funções específicas dos grupos sociais, que o compõem. Forma-se, assim, sistemas particulares de disciplinas jurídicas que se coordenam e se subordinam, ao Sistema Geral do Direito, que é uma das expressões da Ordem Política e Social em que se assentam as civilizações.⁷

O Direito do Trabalho, especificamente, surgiu em decorrência da evolução tecnológica e da industrialização que dela proveio. Inúmeros foram os acontecimentos e fatores que contribuíram para o aparecimento deste ramo jurídico, mas estudaremos apenas aqueles mais importantes.

Inicialmente, destacamos o acontecimento técnico e econômico denominado de “Primeira Revolução Industrial”⁸. A evolução de tecnologias produtivas ocasionaram importantes alterações na sociedade e na economia do século XVIII.

Foi com a industrialização e a mecanização decorrentes desta revolução que surgiram os primeiros operários, pois o que antes se verificava era o trabalho artesanal, em pequena escala e, em geral, para consumo próprio. Como bem ensina Russomano: “os homens levantaram as poderosas fábricas, que absorveram as pequenas oficinas”⁹

O surgimento das máquinas, em que pese todo o seu mérito, produziu, no entanto, uma terrível conseqüência para a nova classe operária: a “exploração

⁷ GOMES, Orlando; GOTTSALK, Elson. Curso de direito do trabalho, p. 21 - 22.

⁸ A Primeira Revolução Industrial, segundo Cesarino Jr., caracteriza-se pela “radical modificação na organização da produção, que, das pequenas oficinas, onde reduzido grupo de operários fazia à mão os diversos produtos, passou para as grandes fábricas, dotadas de maquinismos e reunindo milhares de empregados. Direito Social, p. 82.

⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. O empregado e o empregador, 1976, p. 15

sistematizada e organizada”.¹⁰

Na fase inicial do desenvolvimento industrial, as vítimas dessa exploração foram as mulheres e os menores, que formaram fila nas portas das fábricas a procura de emprego, atraídos pelo avanço do maquinismo, pois trabalhar com as máquinas exigia menor emprego de força física.

Os empregadores aproveitam este excesso de mão-de-obra para aumentar a jornada de trabalho e diminuir os salários, já que tanto as crianças quanto as mulheres “aceitaram quaisquer imposições, qualquer preço, qualquer migalha, desvalorizando o esforço humano e diminuindo tanto sua própria dignidade, quanto a dignidade daqueles que viviam à custa de sua miséria e de sua fraqueza”.¹¹

A desordem social era tamanha que se chegou ao ponto de serem realizados contratos de compra e venda de menores às indústrias, em troca de mantimentos.¹²

Com máquinas substituindo eficazmente o trabalho humano e menores e mulheres em maioria nas fábricas, os trabalhadores adultos e homens foram dispensados, surgindo os primeiros sinais de desemprego.¹³

Com o tempo, o quadro tornou-se assustador. As condições de vida daquela época eram extremamente precárias: os salários baixíssimos, as longas jornadas, o grande número de acidentes transformaram os operários em uma classe oprimida, insegura e intranquila.

¹⁰SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas et al. Instituições de direito do trabalho, p. 20.

¹¹RUSSOMANO, op. cit., 1976, p. 16.

¹²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho, p. 11.

¹³MORAES Fº., Evaristo. Introdução ao direito do trabalho, p. 343.

Para essa situação contribuiu a omissão do Estado liberal, fruto dos ideais de liberdade propagados pela Revolução Francesa de 1789, cujo lema era: “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”. A doutrina liberal considerava o Estado um mal necessário¹⁴, pregava a liberdade contratual e um mínimo de intervenção estatal na vida da sociedade, apenas para garantir que cada indivíduo pudesse exercer a sua liberdade. “Para o liberal, o fim principal é a expansão da personalidade individual, mesmo se o desenvolvimento da personalidade mais rica e dotada puder se afirmar em detrimento do desenvolvimento da personalidade mais pobre e menos dotada.”¹⁵ Por conseguinte, a questão social não pertencia à esfera de atuação do Estado e o operariado, subjugado pelos chefes das poderosas indústrias, ficou desprotegido e entregue à sua própria sorte.

A proximidade física entre a massa de trabalhadores aliada à “identidade de condições de vida, cria sólidos liames de solidariedade entre os membros do grupo social oprimido”¹⁶, contribuindo para a “formação de uma consciência de classe”¹⁷, essencial para que os trabalhadores tomassem posição e se unissem em associações para reivindicar melhorias, direitos e benefícios.

Estas associações, inicialmente clandestinas, e posteriormente legalizadas, mostraram que o Direito do Trabalho teve origem mais na luta dos operários do que na boa vontade de patrões e legisladores. A maioria dos autores¹⁸ cita a ação da classe proletária como o motivo principal para o início de um direito que regulasse as relações decorrentes do trabalho.

¹⁴ BOBBIO. Liberalismo e democracia, p. 21.

¹⁵ BOBBIO, op. cit., p. 39.

¹⁶ GOMES e GOTTSHALK, op. cit., p. 2.

¹⁷ Idem, p. 2.

¹⁸ Destacamos Orlando Gomes e Elson Gottshalk, Russomano e Evaristo de Moraes Filho.

Com as idéias democráticas provenientes da Revolução Francesa, reconheceu-se a igualdade entre os homens, “permitindo-se que cada homem, de igual para igual, contratasse com os demais o seu trabalho”.¹⁹

A noção de sufrágio universal também é consequência da Revolução Francesa e significa que o voto é um direito de todos, inclusive do empregado, que passou a eleger representantes de sua classe, para que promovessem a tutela e regulamentação do trabalho, exigindo a criação de uma legislação inteiramente nova.

O Estado, pressionado pela população operária, assumiu a tarefa de tutelar o trabalho humano, firmando regras concernentes às relações de trabalho, que antes eram reguladas pelo Direito Civil, que distinguia o contrato em *locatio operarum* e a *locatio operis*. O primeiro refere-se à locação de serviços, em que o trabalhador se obrigava, mediante certo pagamento, a prestar serviços. Pela segunda forma de contrato se levava em conta a execução de uma obra.²⁰

No direito civil brasileiro, a título de ilustração, a locação de serviços está inserida no vigente Código Civil, de 1916, nos artigos 1.216 a 1.236; a empreitada vem regulada nos artigos 1.237 a 1.247 do mesmo estatuto legal.

Outro fator que, de algum modo, concorreu para que o Estado resolvesse intervir e elaborar uma legislação protetora da classe trabalhadora foi a influência socialista, principalmente com a publicação do Primeiro Manifesto Comunista, de Marx e Engels, em 1848, que pregava a união de todos os trabalhadores do mundo na busca por melhores condições de vida.

Com o tempo, os operários, incitados pelos intelectuais, reforçaram o movimento e passaram a reclamar, como exigências da classe proletária, diminuição

¹⁹ RUSSOMANO, 1976, p. 15.

²⁰ GOMES e GOTTSALK, op. cit., p. 110 - 111.

na jornada de trabalho, aumento de salários, melhorias nas suas condições, enfim, pleiteavam uma relação mais justa e eqüitativa entre empregados e empregadores.

A Encíclica papal *Rerum Novarum*, de Leão XIII, também foi decisiva para a penetração do Direito do Trabalho nas legislações, já que “propunha ao Estado a intervenção por meio de leis sábias que defendessem os trabalhadores. Reconhecia a estes o direito de associarem-se para defender seus próprios interesses no mercado de trabalho. Exigiu, por fim, o salário justo e bastante para o operário e sua família”.²¹

Finalmente, também a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) é atribuída grande influência para a proliferação de leis protetoras dos trabalhadores. Com o final da guerra foi assinado o Tratado de Versalhes, em 28 de junho de 1919, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho (O. I. T.), com o fim maior de garantir condições humanas e igualitárias para homens, mulheres e crianças.²²

O Tratado de Versalhes continha nove princípios gerais que regulavam o trabalho, e sua adoção pelos países signatários foi recomendada, ocorrendo, assim, a incorporação de direitos sociais nas Constituições e a proliferação de leis ordinárias que regulavam praticamente todos os aspectos do trabalho.²³

Entre os princípios aprovados e considerados de importância particular e urgente, destacamos os seguintes: “o trabalho não deve ser considerado uma mercadoria; o pagamento de um salário mínimo; o que recomenda a adoção da jornada de trabalho de oito horas diárias ou 48 horas semanais; a supressão do trabalho infantil e a proteção especial aos menores.”²⁴

²¹ MORAES Fº, op. cit., p.349.

²² SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas et al., op. cit., p. 31.

²³ GOMES e GOTTSALK, op. cit., p. 5.

²⁴ CESARINO JR. Direito social, p. 82.

3. Autonomia do direito do trabalho

Todos esses acontecimentos levaram ao surgimento de um Direito com conteúdo especial, autônomo, que tem por objeto o trabalho humano subordinado e, exatamente por regular tal fato é que a denominação Direito do Trabalho foi adotada em praticamente todos os países do mundo: *Derecho del Trabajo, Droit du Travail, Labor Law, Diritto del Lavoro, Arbeitsrecht*.²⁵

Este novo ramo jurídico é dotado de uma autonomia relativa, pois não se pode olvidar que o Direito “é fundamentalmente uno”.²⁶ Assim, autonomia seria aquele conjunto “dos elementos característicos que permitem distinguir cada um dos ramos do tronco comum, que é o Direito”.²⁷

Evaristo de Moraes Filho traz critérios objetivos sugeridos por cinco doutrinadores - ALFREDO ROCCO, BENVENUTO DONATI, FERRUCIO PERGOLESII, SALEMI e ARCANGELI - para que determinado ramo do direito possa ser considerado autônomo. Após analisar cada uma das cinco propostas, alerta para o fato de a totalidade dos critérios exigir para a autonomia científica de uma disciplina a existência de conceitos e princípios gerais comuns e distintos dos demais informadores de outras disciplinas. Aplicando este critério ao Direito do Trabalho, conclui que é autônomo, citando como institutos próprios desse ramo, que não podem ser explicados por princípios e doutrinas de outras disciplinas jurídicas, a convenção coletiva do trabalho, o dissídio coletivo de trabalho e a sentença

²⁵ TEIXEIRA, João Régis Fassbender. Direito do trabalho, p. 48.

²⁶ CATHARINO, José Martins. Compêndio de direito do trabalho, p. 45.

²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas et al., op. cit., p.144.

normativa dos tribunais do trabalho, a irrenunciabilidade de benefícios e os princípios interpretativos do direito do trabalho como o *in dubio pro misero*.²⁸

A maioria dos demais autores brasileiros também sustenta a autonomia do Direito do Trabalho, entre eles Amauri Mascaro Nascimento, Arnaldo Sussekind, João Régis Fassbender Teixeira, Orlando Gomes, Mozart Victor Russomano e José Martins Catharino. Ressalte-se que todos acusam a existência de princípios peculiares como fator oportunizador da autonomia científica dessa disciplina jurídica.

4. O direito do trabalho no Brasil

No Brasil, o advento do direito do trabalho é tema controverso entre os autores. Alguns acreditam que ele apresenta as mesmas características de luta social e união de trabalhadores com espírito de classe que marcaram o aparecimento da legislação trabalhista em outros países. Justificam afirmando que vários movimentos operários e greves ocorreram no início do século. Entre estes estão Amauri Mascaro Nascimento e José Martins Catharino. Outros, como Segadas Viana e Orlando Gomes, dizem que o nosso direito do trabalho provém de um movimento descendente, isto é, do Governo para o operariado.

A maioria dos autores, entretanto, concorda que somente a partir da Revolução de 1930²⁹ é que ocorreu a produção de uma legislação verdadeiramente trabalhista.

²⁸ MORAES Fº. Op. cit., p. 391 - 430.

²⁹ **Revolução de 1930:** para Russomano, a Revolução de 1930 era um “protesto e uma campanha renovadora, que apoiou-se precisamente na legislação trabalhista como uma arma de propaganda e um programa de ação”. O empregado e o empregador, p. 15.

O Governo Provisório instituído pelos vitoriosos da Revolução, chefiado por Getúlio Vargas, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Dec. n. 19.443, de 1930) e tratou de atualizar a nossa legislação, adotando as regras internacionais do trabalho, formuladas durante anos de atividade da Organização Internacional do Trabalho.³⁰

Com a política trabalhista deste governo, a idéia de um Estado interventor nas relações de trabalho passou a ter aceitação, e “foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso País, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém”.³¹

Entre as normas de maior destaque promulgadas pelo Governo Provisório, relacionamos as seguintes: Decreto 19.770 de 19-3-1931, que regula a sindicalização; Decreto n. 21.186 de 22-3-1932, que regula o horário para o trabalho no comércio; Decreto 21.364 de 4-5-1932, que regula o horário para o trabalho na indústria; Decreto n. 21.417-A de 17-5-1932, que regula as condições de trabalho das mulheres na indústria e no comércio.³²

Para se ter noção do quanto se avançou em todo o período do governo de Vargas, basta dizer que, além de toda a legislação ordinária e a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nessa época também foi instituída a Carteira Profissional (1932), a Justiça do Trabalho (1939), o salário mínimo (1940), e, sobretudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), o nosso mais importante texto legislativo, que reuniu as leis sobre o direito

³⁰ GOMES e GOTTSHALK, op. cit., p. 7.

³¹ NASCIMENTO, op. cit., 52.

³² SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas et al., op. cit., p. 50 - 51.

individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho.³³

Em relação aos direitos sociais nas Constituições brasileiras, tiveram contribuições marcantes: a de 1934, que instituiu a Justiça do Trabalho, o salário mínimo e a organização sindical; a Carta de 1937, que continha regras sobre o repouso semanal, férias remuneradas, jornada máxima de 8 horas, proteção à mulher e ao menor, seguro social, entre outras;³⁴ a Lei Magna de 1946, considerada social-democrata, que integrou a Justiça do Trabalho ao Poder judiciário e cujos artigos 157 a 168 estabeleciam regras mínimas a serem obedecidas na legislação do trabalho e previdência social, muitos incluídos pela primeira vez em texto constitucional; a Carta de 1967, que conferiu competência à Justiça Federal para julgar conflitos entre servidores e União, reduziu a idade mínima de trabalho para menores de 14 para 12 anos e previu a reparação de acidente do trabalho pela previdência social.

Finalmente, ressaltamos a atual Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, que no Capítulo II, intitulado Dos Direitos Sociais, especificamente nos artigos 7º, 8º e 9º, estabeleceu direitos mínimos do trabalhador, destinados a minimizar as desigualdades na relação de emprego.³⁵

As maiores inovações da Carta vigente dizem respeito à indenização compensatória no caso de despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I); o *quantum* do salário mínimo passou a ser determinado por um número muito maior de itens (art. 7º, IV); participação nos lucros com a possibilidade de, embora excepcionalmente, existir a participação na gestão da empresa (art. 7º, XI); as horas

³³ Idem, p. 52 - 58.

³⁴ Idem, p. 58 - 62

semanais de trabalho foram reduzidas de quarenta e oito para quarenta e quatro (art. 7º, XIII); hora extra com remuneração mínima de 50% sobre o salário normal (art. 7º, XVI); licença para a gestante de 120 dias (art. 7º, XVII) e criação da licença paternidade (art. 7º, XIX); proibições contra discriminações em geral (art. 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV); domésticos quase equiparados aos outros trabalhadores (art. 7º, XXXIV, parágrafo único); foi assegurado o amplo direito de greve, com restrições apenas quanto aos serviços ou atividades essenciais, definidos por lei (art. 9º).³⁶

³⁵ BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de direito constitucional, p. 228.

³⁶ Idem, p. 228 - 230.

PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

1. Princípios gerais de direito

1.1 Conceito

Em sentido comum, a palavra princípio quer dizer começo, início, origem de alguma coisa. Nas ciências, os princípios “correspondem à noção de proposições ideais construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada”.³⁷ Já no mundo jurídico, o termo tem o significado de normas essenciais, exigências que devem ser levadas em conta por ser a base, o alicerce de algo. Em razão disso, os princípios são tomados como um conjunto de regras estabelecidas para, além de informar, compreender toda a ação jurídica, precedendo, inclusive, ao ordenamento jurídico positivado, já que serve de fundamento para ele.

Assim, os princípios gerais de direito devem ser encarados como de importância ainda maior do que uma norma ou regra jurídica, pois equivalem aos “pontos básicos, que servem de ponto de partida ou de elementos vitais do próprio Direito. Indicam o alicerce do Direito”.³⁸ Neste sentido, podem compreender “todo axioma jurídico derivado da cultura jurídica universal”³⁹, mesmo que não estejam inscritos na lei, já que quanto mais abstrato e genérico, maior o seu raio de atuação e maior a força que assume.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios do direito do trabalho, p. 472.

³⁸ DE PLÁCIDO E SILVA. Vocabulário jurídico, p. 1220

³⁹ Idem, p. 1220.

1.2 Funções

No âmbito do direito, os princípios cumprem tríplice função: informadora, normativa e interpretadora.⁴⁰

Na fase pré-jurídica, em que ainda se está construindo a norma, os princípios cumprem o papel de orientar o processo de elaboração das leis, fazendo com que o ordenamento seja um todo sistemático e congruente, baseado nos mesmo valores e concepções, e não um conjunto de normas eivado de contradições.⁴¹ Diz-se que os princípios atuam *informando* o legislador no processo de produção das normas jurídicas e, por isso mesmo, essa função é denominada informadora.

Na fase propriamente jurídica, quando a norma já foi elaborada, os princípios assumem duas funções: em primeiro lugar estão os princípios que atuam como critérios de interpretação da norma e, em segundo, aqueles que auxiliam o aplicador da lei nas hipóteses de omissões ou lacunas da lei.

Interpretar a norma é “buscar o seu alcance, o seu sentido, investigar a *mens legis*”⁴² ou espírito da lei. Ao cumprir a função interpretadora, portanto, os princípios servem como critério de inteligência e entendimento da norma construída, auxiliando não só os julgadores, no momento de aplicação do direito, como também os demais intérpretes da lei.

Entre nós, os princípios são mais conhecidos pela função normativa, ou seja, como elementos integradores das normas legais, por ocasião da existência de

⁴⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho, p. 18.

⁴¹ DELGADO, op. cit. p. 473.

⁴² MENEZES, Cláudio Armando Couce de. A) Interpretação e aplicação das normas de direito do trabalho; B) Princípios de direito do trabalho; C) renúncia e transação, p. 657.

lacunas no ordenamento jurídico. É com essa atribuição, afinal, que eles aparecem nas legislações.

Sabe-se que “a realidade é mais rica e mutável que as normas jurídicas, daí ser possível ao juiz - que não pode negar a prestação jurisdicional - ter, ante as lacunas do direito objetivo, de socorrer-se dos elementos que a lei, subsidiária e cautelosamente, põe à sua disposição.”⁴³ Portanto, ante a possibilidade de existirem casos concretos não regulados pela ordem jurídica existente, as chamadas lacunas do direito, o legislador prevê outros instrumentos que permitem ao juiz resolver o conflito em julgamento.

Na ordem jurídica brasileira, a Lei de Introdução ao Código Civil, de alcance mais geral, extensivo a todos os ramos do direito, dispõe:

Art. 4º. *“Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”.*

Em síntese, este dispositivo afirma que quando o juiz não encontrar na lei a solução para o caso concreto a ele submetido, nem na analogia ou nos costumes, deve evocar os princípios gerais de direito.⁴⁴

Os ramos específicos do direito também incluem os princípios como fonte supletiva no caso de ausência de lei. Tome-se como exemplos os seguintes preceitos legais:

Art. 126 do Código de Processo Civil:

“O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando

⁴³ CATHARINO, op. cit., p. 94

⁴⁴ RODRIGUES, Silvio. Direito civil, vol. I, p. 25.

lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito” .

Art. 108 do Código Tributário Nacional:

“Na ausência de disposição expressa, a autoridade competente para aplicar a legislação tributária utilizará, sucessivamente, na ordem indicada:

I - a analogia;

II - os princípios gerais de direito tributário;

III - os princípios gerais de direito público;

IV - a eqüidade”.

Art. 3º do Código de Processo Penal:

“A lei processual penal admitirá interpretação extensiva e aplicação analógica, bem como o suplemento dos princípios gerais de direito”.

Finalmente, o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que será estudado posteriormente e cujo teor é o seguinte:

Art. 8º “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado,

mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

1.3 Aplicação no direito do trabalho

Existem princípios jurídicos gerais que podem ser aplicados ao direito do trabalho, com a ressalva de exigirem adequações, ante as especificidades desse ramo do direito. São princípios que incorporam as linhas mestras seguidas pelo direito, envolvendo sua própria noção, como o princípio da boa-fé e da lealdade, ou que indicam as orientações dos sistemas jurídicos contemporâneos, como a inalterabilidade dos contratos. Esses princípios irradiam-se na direção dos vários segmentos do direito, executando um papel extremamente importante, porque lhe conferem unidade, garantido a coerência da ordem jurídica.⁴⁵

Não importa qual o princípio geral a ser aplicado ao direito do trabalho, certo é que, necessariamente, sofrerá alterações que o compatibilizem aos mandamentos próprios dessa disciplina, de forma que não se embata com os preceitos específicos inerentes a este ramo especial.⁴⁶

Um dos princípios gerais aplicáveis é o da força obrigatória dos contratos ou da inalterabilidade dos contratos. Esse princípio traz a idéia de que o contrato, uma vez firmado de acordo com os preceitos legais, torna-se obrigatório entre as partes, não podendo estas dele se desligarem senão por outra avença.⁴⁷ Dito de outro modo, aquilo que os contratantes avençaram, de comum acordo, deverá ser integralmente cumprido. A regra contida no axioma *pacta sunt servanda* também é

⁴⁵ DELGADO, op. cit. p. 474.

⁴⁶ Idem, ibidem.

⁴⁷ RODRIGUES, Silvio. Direito civil, vol. 3, p. 17.

encontrada nas relações individuais e coletivas de trabalho, de forma a conferir segurança jurídica também aos negócios jurídicos trabalhistas.

A regra *pacta sunt servanda* ao ser aplicada no direito do trabalho sofre, como já foi dito, alterações. Uma delas é que a idéia de inalterabilidade enfraquece, quando cotejada com o disposto no art. 468 da CLT, que dispõe:

Art. 468 “*Nos 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 de nulidade da cláusula infringente desta garantia*”.

O dispositivo, ao permitir alterações do contrato sempre que forem favoráveis ao trabalhador, toma a força do princípio. A regra volta a se fortalecer, entretanto, quando incide sobre alterações que prejudiquem o empregador, que tendem a sofrer a vedação da ordem juslaboralista. *A contrario sensu*, o já citado art. 468 proíbe essas mudanças e também o prescrito pelo art. 444, igualmente da CLT, *in verbis*.⁴⁸

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

Nos casos excepcionais em que há necessidade de revisão, admite-se, também, no âmbito trabalhista, a aplicação do consolidado na cláusula *rebus sic*

⁴⁸ DELGADO, op. cit., p. 474.

stantibus. Segundo este princípio, permite-se a revisão do contrato, sendo, porém, “necessária a ocorrência de acontecimentos extraordinários e imprevistos, que tornem a prestação de uma das partes sumamente onerosa”.⁴⁹ O princípio deve ser aplicado no direito do trabalho sem se olvidar do estabelecido pelo *caput* do art. 2º da CLT, que prevê que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica:

Art. 2 “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”.

Existem três princípios estreitamente relacionados entre si e com grande valor também se considerados individualmente, que são incorporados pela legislação trabalhista: cuida-se dos princípios da lealdade e boa-fé, da não alegação da própria torpeza e da vedação à prática do abuso do direito. Nas normas trabalhistas, eles são encontrados quando são impostos limites às condutas dos sujeitos do contrato de trabalho. É a situação de alguns comportamentos que ensejam justa causa, tanto em relação ao empregado quanto ao empregador.⁵⁰

No primeiro caso temos, a título de exemplificação, as figuras contidas nas alíneas “b” e “e” do art. 482 da CLT:

Art. 482 “*Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;*
- e) desídia no desempenho das respectivas funções.”*

⁴⁹ MONTEIRO, Washington de Barros. Curso de direito civil, p. 10.

⁵⁰ DELGADO, op. cit. p. 474 e 475.

No segundo caso, exemplificativamente, as figuras relacionadas nas alíneas “a” e “b” do art. 483 da CLT, que trata da justa causa do empregador:

Art. 483. “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo”.

Outro princípio jurídico que interessa ao direito do trabalho é o da tipificação legal de ilícitos e penas, proveniente do direito penal e segundo o qual inexistem crimes e penas sem norma anterior que as institua.⁵¹ No âmbito penal, esse princípio foi consagrado no inciso XXXIX do art. 5º da Carta Magna atualmente em vigor, que dispõe:

Art. 5º “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXIX “não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal”.

⁵¹ COSTA JR., Paulo José da. Curso de direito penal, p. 29 - 31.

No direito do trabalho, o princípio da tipificação é empregado basicamente na fixação das figuras de justas causas obreiras e empresariais contidas nos arts. 482 e 483, da CLT.⁵²

2. Princípios inerentes ao direito do trabalho

2.1 Noções gerais

Além dos princípios gerais de direito, as diversas disciplinas jurídicas possuem também princípios específicos. Conforme o professor uruguaio Américo Plá Rodriguez, cuja obra *Princípios de direito do trabalho* é considerada a mais completa sobre este tema, os juslaboralistas, ao afirmarem a autonomia desse ramo do direito, forçosamente reconhecem a existência de princípios a ela peculiares, pois esse é um dos requisitos para que uma disciplina jurídica seja autônoma.⁵³

A diferença entre princípios gerais de direito e os princípios de direito do trabalho é que, enquanto aqueles são comuns a todo o direito - e por isso mesmo denominados de gerais, estes são específicos do direito do trabalho, sendo aplicáveis apenas neste âmbito.

Tal distinção não implica no entendimento de que todos os princípios de direito do trabalho devam ser diferentes daqueles que informam as demais disciplinas. Pode haver algum semelhante ou até mesmo igual que se aplique em

⁵² DELGADO, op. cit., p. 475.

⁵³ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 09.

outro ramo jurídico, pois o que realmente importa é que o conjunto deles seja específico, não se repetindo nesses outros ramos.⁵⁴

Princípios de direito do trabalho podem, por conseguinte, ser conceituados como o elemento central, o alicerce que informa e compõe o espírito do ordenamento jurídico trabalhista, servindo de critério para sua inteligência e entendimento. O já citado autor Plá Rodriguez assim os define: “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos”.⁵⁵

2.2 Funções

As funções dos princípios no direito do trabalho são as mesma já citadas como referentes aos princípios gerais, quais sejam: informadora, normativa e interpretadora.

Especificamente no âmbito juslaboralista, a função normativa está contida no artigo 8º da CLT:

Art. 8º “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado,

⁵⁴ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p.17.

⁵⁵ Op. cit., p. 16.

mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Assim, na ausência de disposições legais, a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas deverão decidir conforme as técnicas indicados pelo artigo 8º, dentre elas os princípios do direito do trabalho.

O parágrafo único deste mesmo artigo ainda acrescenta:

Art. 8º, parágrafo único: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

2.3 Importância

O exame dos princípios no direito do trabalho assume grande relevância porque, além do papel que cumprem como em todas as disciplinas, este é um ramo do direito muito recente, em formação, que muda e varia constantemente, necessitando, então, desses princípios, por serem “imprescindíveis para caracterizá-lo e delimitá-lo, de modo que não perca sua estrutura conceitual”.⁵⁶

Por estarem acima do direito positivo, não pode haver contradição entre eles e as demais disposições legais. Mas existe uma relação de reciprocidade, o que significa que, se no direito positivo o legislador seguiu outras concepções, “esses princípios do Direito do Trabalho não foram os inspiradores do direito positivo. Em conseqüência, o enunciado dos princípios deve modificar-se”.⁵⁷

⁵⁶ RUPRECHT, Alfredo J. Os princípios do direito do trabalho, p. 06.

⁵⁷ PLÁ RODRIGUES, op. cit., p. 20.

Enfim, os princípios do direito do trabalho, ao inspirarem toda a disciplina, fazem com que seja cumprido e efetivamente respeitado o objetivo do direito do trabalho: promover a justiça social,⁵⁸ isto é, “atenuar juridicamente as desigualdades sociais, resultantes da diversidade de situação econômica reinante entre os homens”.⁵⁹

2.4 Enumeração

É grande a divergência entre os autores quando listam quais os princípios que se aplicam ao direito do trabalho. Sem entrar nesta discussão, seguiremos a proposta de Plá Rodriguez, que faz a seguinte enumeração⁶⁰ :

- 1) Princípio de proteção, que consagra três idéias:
 - a) *in dubio, pro operario*;
 - b) regra da aplicação da norma mais favorável; e
 - c) regra da condição mais benéfica.

O Direito do Trabalho se desenvolveu basicamente para proteger o trabalhador, lado mais fraco da relação contratual trabalhista. Assim, operando para contrabalançar a desigualdade econômica existente entre empregado e empregador, este princípio existe para impedir a submissão do trabalhador, e também para defendê-lo de eventuais excessos de seu empregador.⁶¹

Ao passo que no direito comum a preocupação é assegurar a isonomia jurídica entre as partes, no direito do trabalho a intenção principal é proteger o

⁵⁸ RUPRECHT, op. cit., p.05.

⁵⁹ GOMES e GOTTSHALK, op. cit., p. 128.

⁶⁰ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 24

⁶¹ RUPRECHT, op. cit., p. 10.

trabalhador, lançando-se mão desse princípio para promover a igualdade substancial entre os contratantes.⁶²

A regra *in dubio, pro operario* é a adaptação ao direito do trabalho do princípio que embasa o direito comum: “na dúvida, interpreta-se em favor do devedor”. Aqui é o contrário, a interpretação favorece o trabalhador, que é credor. Esse princípio afirma, portanto, que havendo uma norma passível de mais de uma interpretação, o aplicador do direito deve utilizar a que mais beneficie o trabalhador. As condições de sua aplicação são as seguintes: a) existência de dúvida sobre o alcance de uma norma; b) a interpretação escolhida não pode desencontrar a vontade do legislador.

Finalmente, pode a regra ser útil tanto para ampliar um benefício como para restringir um prejuízo.⁶³

Através do princípio da norma mais favorável, havendo mais de uma regra a ser aplicável a um determinado caso concreto, a hierarquia das normas jurídicas é posta de lado na hora da aplicação da lei, pois deve ser utilizada a que mais favoreça ao trabalhador.⁶⁴ O uso desse princípio pode ser limitado tanto pela lei quanto pelo interesse da coletividade, em razão de imperativo de ordem pública.

Por último, relacionamos o princípio da condição mais benéfica, em razão do qual “os direitos que os trabalhadores adquiriram integram seu patrimônio e deles não podem ser privados por uma nova disposição, a menos que a lei disponha o contrário”.⁶⁵

⁶² MENEZES. op. cit., p. 657.

⁶³ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 42 - 51.

⁶⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas et al., p.136.

⁶⁵ RUPRECHT, op. cit., p. 26 - 27.

2) Princípio da irrenunciabilidade dos direitos.

Significa que não há possibilidade jurídica de o trabalhador despojar-se dos direitos e vantagens que o direito do trabalho lhe garante. A regra não é absoluta, pois o trabalhador só não pode renunciar àqueles direitos denominados indisponíveis, provenientes de normas imperativas, como o de greve e de associação profissional. Também são indisponíveis os que decorrem de disposições legais de regulamentação, polícia ou tutela do trabalho, exemplificadamente, o salário mínimo e o repouso semanal.⁶⁶

Tal princípio é encontrado em diversos dispositivos da legislação trabalhista brasileira, notadamente nos artigos da CLT:

Art. 9º “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” .

Segue-se também os artigos 444 e 468.

A aplicação do princípio faz com que a renúncia de direitos indisponíveis pelo trabalhador seja considerada nula, por importar em prejuízo ao trabalhador (art. 468, CLT). Tem por objetivo assegurar melhor situação jurídica ao obreiro, por ser considerado o hipossuficiente na relação de emprego.

3) Princípio da continuidade da relação de emprego.

Infere-se do referido princípio que interessa ao direito do trabalho a duração indefinida do contrato de trabalho, pois só assim poderá ser assegurado o

⁶⁶ MENEZES, op. cit., p. 661.

seu objetivo, “que é de assegurar melhores condições - sob a ótica obreira - de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em uma determinada sociedade”.⁶⁷

O princípio da continuidade do contrato existe basicamente para beneficiar o trabalhador. Em razão disso, o empregador não pode obstar seu uso pelo trabalhador e nem utilizá-lo em seu favor, obstaculizando a saída do trabalhador.⁶⁸

4) Princípio da primazia da realidade.

Segundo esse princípio, havendo desarmonia entre aquilo que se realiza na prática e o que está contido nos documentos trabalhistas, prevalece a realidade dos fatos, desde que seja comprovada a existência desta discordância. “Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.”⁶⁹ A preocupação justifica-se devido à posição de subordinação do empregado, que muitas vezes, ainda nos dias atuais, aceita um contrato que não reflete a realidade do vínculo que o liga ao empregador.

Esse postulado não implica numa perda de valor da vontade comum das partes. Pelo contrário, o que existe é uma presunção *juris tantum* de que o conteúdo do contrato de trabalho reflete a verdadeira vontade das partes, presunção esta que só será derrubada se ficar comprovado que a conduta das partes foi diferente daquilo que emana dos textos contratuais.⁷⁰ É o que se infere do Enunciado 12 do Tribunal Superior do Trabalho:

⁶⁷ DELGADO, op. cit. p. 477.

⁶⁸ RUPRECHT, op. cit., p. 55.

⁶⁹ PLÁ RODRÍGUEZ, op. cit., p. 227.

⁷⁰ RUPRECHT, op. cit., p. 81.

“As anotações apostas pelo empregador na Carteira Profissional do empregado não geram presunção ‘*juris et de jure*’, mas apenas ‘*juris tantum*’..”

Em suma, o que não se admite é que se invoque um texto escrito para almejar que tenha prevalência sobre a realidade dos fatos. Na contraposição entre o mundo real dos fatos e o mundo formal dos documentos, o princípio da primazia da realidade exige a escolha do primeiro.⁷¹

5) Princípio da razoabilidade.

Em função desse princípio, também chamado da racionalidade, presume-se que os atos das partes da relação de emprego estejam conformes à razão, interpretando-se a sua conduta no caso concreto como aquela que normalmente uma pessoa assumiria, salvo prova em contrário.⁷² Isto porque as leis trabalhistas são produzidas de forma que as partes utilizem racionalmente os seus direitos e cumpram, também de modo racional, as suas obrigações.⁷³

O campo de aplicação desse princípio é bastante amplo, mas nos restringiremos a dois exemplos que demonstram com perfeição o seu uso nas relações de trabalho. O primeiro caso é o do poder disciplinar do empregador, que deve respeitar as noções de moderação e racionalidade. O outro exemplo é aquele que diz respeito ao exercício do *juz variandi* pelo empregador, pois este tem o direito de “modificar as condições de trabalho, como o modo e a forma de prestação de serviços”.⁷⁴ Esse direito deve igualmente atender às imposições do princípio da

⁷¹ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 231 - 232.

⁷² NASCIMENTO, op. cit., p. 217.

⁷³ RUPRECHT, op. cit., p. 96.

⁷⁴ MENEZES, op. cit., p. 661.

razoabilidade, de forma a não transcender do que comumente se entende por racional e nem ser utilizado como mero capricho, causando prejuízos ao empregador.

6) Princípio da boa-fé.

Este princípio não é exclusivo do direito do trabalho, por isso, inicialmente, é preciso distinguir a boa-fé crença da boa-fé lealdade, porque é apenas esta última que vigora como princípio do direito do trabalho.

A boa-fé crença ou subjetiva é um “estado de ignorância sobre características da situação jurídica que se apresenta, suscetíveis de conduzir à lesão de direitos de outrem”.⁷⁵ Em outras palavras, ocorre quando alguém acredita estar agindo de acordo com as normas legais, pois ignora certos fatos e pensa, conseqüentemente, que seu comportamento é legítimo e não prejudica ninguém.⁷⁶ Diz respeito, portanto, à titularidade de um direito, tendo como fundamento a aparência de um direito.⁷⁷

A boa-fé exigida no direito do trabalho, entretanto, refere-se não a uma simples convicção, mas à conduta da pessoa que observa efetivamente o seu dever. Não interessa, no âmbito juslaboralista, “que alguém - por ignorância ou erro - creia que esteja procedendo de uma maneira correta e de acordo com o Direito sem prejudicar ninguém; o que interessa a esse princípio é que cumpram de boa-fé as obrigações recíprocas”.⁷⁸

No direito do trabalho a boa-fé é denominada lealdade ou objetiva, e também

tem na sua base uma idéia de confiança, a necessidade de tutelar esta. Só que, enquanto na boa-fé subjetiva se tutela a confiança de

⁷⁵ NORONHA, Fernando. O direito dos contratos e seus princípios fundamentais, p. 132.

⁷⁶ PLÁ RODRIGEZ, op. cit., p. 273.

⁷⁷ NORONHA, op. cit., p. 132

⁷⁸ RUPRECHT, op. cit., p. 87.

quem acredita numa situação aparente, na objetiva tutela-se a de quem acreditou que a outra parte procederia de acordo com os padrões de conduta exigíveis.⁷⁹

Tal princípio é aplicado tanto em relação ao empregado quanto ao empregador. Este deve cumprir o contrato não o desvirtuando, com fraude ou impedindo a aplicação das leis trabalhistas, enquanto que aquele deve cooperar com o empregador, trabalhando com zelo e não causando danos.⁸⁰

2.5 Aplicação no direito coletivo do trabalho

O direito do trabalho divide-se em dois ramos: o direito individual do trabalho, em que se tutela diretamente o indivíduo e o direito coletivo do trabalho, que alcança indiretamente os indivíduos, através dos grupos profissionais, destacando-se os sindicatos. As entidades sindicais, para proteger o trabalhador, utilizam-se dos instrumentos fornecidos pelo Estado, que são a convenção e o acordo coletivos.⁸¹

A Consolidação das Leis do Trabalho consagra dois de seus Títulos exclusivamente para o direito coletivo do trabalho. O título V trata da organização sindical, englobando os artigos 511 a 610. O Título VI dispõe sobre as convenções coletivas de trabalho, e abrange os artigos 611 a 625.

Ante a divisão do direito do trabalho, discute-se se os princípios acima enumerados são aplicáveis tanto ao direito coletivo como ao direito individual do trabalho.

⁷⁹ NORONHA, op. cit., p. 136.

⁸⁰ DELGADO, op. cit., p. 661.

⁸¹ GOMES e GOTTSHALK, op. cit., p. 13 - 14.

Uma primeira opinião, da lavra do professor Delgado, afirma que o direito coletivo do trabalho engloba princípios próprios distintos dos que caracterizam o direito individual. Apega-se este autor na idéia de que enquanto o direito individual surgiu da disparidade econômica existente entre as partes, procurando através das leis tornar as partes mais equivalentes, o direito coletivo foi construído a partir de uma relação que, pelo menos teoricamente, abarca seres já equivalentes.⁸²

Em razão do exposto, o direito coletivo teria princípios próprios, distintos dos que se aplicam no direito individual do trabalho. Entre esses princípios, destacamos o da liberdade sindical, que prega a irrestrita possibilidade de associação e sindicalização dos empregados; o da autonomia sindical, que garante às entidades sindicais soberania para se auto-gerirem, sem intromissão estatal; e o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, que submete a validade do processo negocial coletivo à participação do sindicato.⁸³

O uruguaio Plá rodriguez, ao contrário, defende a aplicação dos princípios citados a ambos os ramos do direito do trabalho, lembrando que essa disciplina jurídica surgiu para se compensar a desigualdade decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. O direito individual compensaria a desigualdade através das leis que o Estado colocou a favor do trabalhador, enquanto que o direito coletivo do trabalho seria uma outra via para compensar a diferença, a união dos trabalhadores. Portanto, explica, direito individual e direito coletivo do trabalho são simplesmente caminhos distintos para se chegar a um mesmo ponto: melhores condições para os trabalhadores.⁸⁴

⁸² DELGADO, op. cit., p. 475.

⁸³ Idem, p. 479 - 480.

⁸⁴ PLÁ RODRIGUEZ, p. 24 - 25.

O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO

1. Relação de trabalho, relação de emprego e contrato de trabalho

Em razão de o princípio da continuidade fazer referência à expressão relação de emprego, necessário se faz analisá-la e distingui-la da relação de trabalho e do contrato de trabalho.

A relação de trabalho tem um significado genérico, abrangendo a prestação de serviços sem vínculo de subordinação jurídica ou sem continuidade, como aquelas a que estão sujeitos, por exemplo, o trabalhador autônomo, o trabalhador eventual e o funcionário público.⁸⁵

Já a relação de emprego tem abrangência mais restrita, consistindo “no vínculo obrigacional que liga o empregado o empregador dentro do contrato de trabalho”,⁸⁶ pressupondo uma subordinação hierárquica.

Em relação ao contrato de trabalho, tem havido muita discussão em torno da sua necessidade para que o empregado seja protegido pelo direito do trabalho. Negando essa necessidade, surgiu a teoria anticontratuísta, sustentando que não existe, no contrato de trabalho, um acordo de vontades livres, essencial para a sua validade, já que no mundo moderno o poderio técnico e monetário das empresas faz com que o empregado simplesmente sujeite-se às condições já estabelecidas

⁸⁵ DONATO, Messias Pereira. Contrato individual de trabalho, p. 103.

⁸⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 1990, p. 388.

previamente pelo empresário.⁸⁷ Para essa teoria, então, a relação de emprego não tem caráter contratual.

No que concerne a essas considerações dos anticontratalistas, muitos doutrinadores brasileiros⁸⁸ as criticam, afirmando que o essencial para a validade do contrato de trabalho não é a livre discussão de cláusulas contratuais, mas sim a livre manifestação de vontade apenas no sentido de aceitá-lo ou não.

A lei brasileira, ao contrário dessa tendência, é contratualista, em razão do disposto no *caput* do art. 442 da CLT:

Art. 442 "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego".

O contrato de trabalho, portanto, é o ato jurídico que cria a relação de emprego. Ou, como ensina José Martins Catharino:

É a sua causa, sempre, por imperativo da própria liberdade de trabalho. Considerar-se que a relação é a causa, e não o seu efeito, não faz sentido, pois, no mínimo, quem a produziu foi o acordo tácito. Considerar-se um e outra desconexados, afirmando-se a existência de relação de emprego, independente e puramente fática, é negar-se a liberdade do trabalhador. Seria dar-se cobertura jurídica a um fato, desmentindo-se a própria razão de ser do Direito do Trabalho.⁸⁹

Ainda em relação à essa questão, interessante a opinião de GOMES e GOTTSCHALK, para os quais relação de trabalho e contrato de trabalho são diferentes aspectos de uma mesma realidade. Segundo esses autores,

O contrato é, com efeito, o aspecto subjetivo de um fato que se objetiva na relação. Ora, o problema consiste justamente em se saber se esse aspecto subjetivo pode ser eliminado, e não em se acentuar que difere do aspecto objetivo. Se os efeitos específicos, típicos do contrato de trabalho, derivassem exclusivamente da prestação de serviço, o contrato seria uma superfetação.⁹⁰

⁸⁷ RUSSOMANO, OP. CIT., 1990, p. 389

⁸⁸ Destacamos GOMES e GOTTSCHALK, RUSSOMANO E DONATO.

⁸⁹ CATHARINO, op. cit., p. 197.

⁹⁰ GOMES e GOTTSCHALK, op. cit., p.142.

2. O princípio da continuidade da relação de emprego

2.1 Origem e fundamento

Para entender esse princípio, é necessário ter em mente que o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, não se esgota em um só momento, mediante a prestação de um certo ato, mas perdura no tempo, de forma duradoura e continuada, subentendendo uma relação que se prolonga.

O contrato de trabalho é de trato sucessivo porque é celebrado “sob a intenção evidente de continuidade da relação de emprego. É sucessivo porque se desdobra, sucessivamente, através do tempo.”⁹¹

Em certo período histórico, acreditou-se que esta característica implicaria no risco de se retornar ao uso de certas figuras de servidão e até mesmo de escravidão. Com efeito, o Código Napoleônico, de 1804, continha uma disposição que foi imitada por quase todos os códigos que nele se inspiraram.⁹² No Brasil não foi diferente, e sua versão pode ser encontrada no atual Código Civil brasileiro, de 1916, que regulava as relações de trabalho da época, assim dispondo:

Art. 1220 “A locação de serviços não se poderá convencionar por mais de 4 (quatro) anos ...”

Com este tipo de regra, objetivava-se proibir a contratação por toda a vida, pois constituiria, “aos olhos do legislador, verdadeira escravização convencional, ou resultado da exploração do mais fraco pelo mais forte no jogo contratual”.

⁹¹ RUSSOMANO, 1990, p. 391.

⁹² WASHINGTON, op. cit., p. 184.

O que se percebeu, com o passar do tempo, foi o contrário: o que gerava insegurança era, na verdade, o perigo da instabilidade no emprego, constituindo este o mal maior a ser evitado. O fundamento da continuidade, portanto, não provém apenas do fato de a relação ser de trato sucessivo, mas também da exigência de se garantir segurança ao trabalhador e também de promover a sua integração na empresa.

O princípio adquire enorme importância nos dias de hoje, já que a conservação do trabalhador no seu emprego é o propósito não apenas do sindicalismo, mas também dos governos, atendendo ao desejo de segurança, “que é um dos traços mais típicos do homem contemporâneo.”⁹³

2.2 O princípio com relação ao trabalhador

Tal princípio foi instituído em favor do trabalhador, o que resulta na impossibilidade de o empregador utilizá-lo para forçar a permanência do vínculo, impedindo a saída do trabalhador. Apenas o empregado pode invocar a continuidade, com o fito de preservar seu emprego, mas sempre com a possibilidade de denunciar o contrato, pois o contrário acarretaria uma limitação que teria como consequência um vínculo por toda a vida, o que obviamente não é objetivo deste princípio.⁹⁴

Ressalte-se, ainda, que o empregado fará uso do princípio apenas se lhe for conveniente, porque se não quiser, tal fato não implicará em renúncia a um

⁹³ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 138.

⁹⁴ RUPRECHT, op. cit., p. 55.

direito. A irrenunciabilidade aqui não se caracteriza, pelo mesmo motivo acima exposto de que isto oportunizaria um não almejado contrato por toda a vida.⁹⁵

Apesar de o referido princípio ter sido instituído unicamente em favor do trabalhador, uma maior permanência deste na empresa acaba por beneficiar também ao empregador. É inegável que o patrão lucra com a experiência e segurança que um trabalhador antigo adquire ao longo dos anos. De outro lado, poupa despesas com indenizações e treinamento de novo pessoal.⁹⁶ Se tal benefício não ocorresse, a antigüidade não seria premiada como é em muitos casos, constituindo “um modo indireto de se estimular a permanência do trabalhador na empresa e, por conseguinte, de fomentar o prolongamento da duração do contrato.”⁹⁷

2.3 Denominação

Os vocábulos mais utilizados para expressar esse princípio, além de continuidade, são perdurabilidade, permanência e estabilidade.

No que se refere à perdurabilidade, tem-se que este termo não se ajusta ao exato conteúdo do princípio em estudo, porque traz a idéia de algo que dura eternamente, o que não é o caso do contrato de trabalho, que pode ser denunciado pelo empregado a qualquer momento.⁹⁸

A permanência também tem sentido semelhante ao de perenidade, razão pelo qual, do mesmo modo que o termo anterior, não se coaduna com o alcance e conteúdo do princípio em questão.

⁹⁵ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 141.

⁹⁶ MENEZES, op. cit., p. 660.

⁹⁷ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 141.

⁹⁸ RUPRECHT, op. it., p. 55.

O termo estabilidade indica o instituto que protege o trabalhador contra a despedida arbitrária. Apesar de ter ligação com um aspecto desse princípio, tampouco serve para designá-lo, pois tem âmbito mais restrito e particular.

A continuidade, ao contrário, dá a idéia exata do que se quer invocar com este princípio: “alude ao que perdura, ao que se prolonga, ao que se mantém no tempo, ao que continua”,⁹⁹ embora não de forma eterna.

2.4 Conceito

O princípio da continuidade “expressa a tendência atual do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos”¹⁰⁰, porque a permanência no emprego é o maior benefício que pode ser concedido ao trabalhador.

Tal princípio, por essa razão, enuncia que ao direito do trabalho interessa a permanência duradoura do vínculo de emprego, de forma a integrar o trabalhador na estrutura da empresa. É somente através dessa permanência e integração que o direito do trabalho pode cumprir a sua função, que é a de assegurar melhores condições para o empregado.¹⁰¹

A continuidade não deve ser considerada como um direito de propriedade, mas sim, como uma expectativa ou esperança de a relação de emprego ser mantida. O princípio, portanto, não é absoluto, mas constitui uma inclinação forte e extremamente respaldada pela legislação trabalhista.¹⁰²

⁹⁹ PLÁ RODRIGUEZ, op.cit., p. 140.

¹⁰⁰ Idem, p. 141.

¹⁰¹ DELGADO, op. cit., p. 477.

¹⁰² RUPRECHT, op. cit., p. 56.

Não se pode dar ao princípio da continuidade um alcance muito amplo, de tal modo que se protegesse, além da continuidade do contrato, aspectos como categoria e local de emprego. A continuidade na categoria vedaria o rebaixamento funcional, enquanto que a continuidade no lugar proibiria as transferências. Incluir essas proibições como efeito do princípio da continuidade importaria em atribuir-lhe um alcance que extrapola o seu conteúdo. Essas vedações são melhor abrangidas pela regra da condição mais benéfica, aspecto do princípio da proteção, já que impedem a modificação, por parte do empregador, que prejudique as condições de trabalho do empregado.¹⁰³

3. Alcance do princípio da continuidade

O alcance desse princípio está na preferência do Direito do Trabalho pelos contratos por prazo indeterminado e nas limitações impostas aos contratos por prazo determinado; na manutenção do contrato nas situações de nulidade e descumprimento do contrato, suspensões e interrupções, transformações e mudança na pessoa do empregador; e, finalmente, na resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por parte do empregador.

Adverte-se que essas projeções do princípio não são absolutas, mas admitem exceções e limitações, pois o direito do trabalho está em constante mutação, variando conforme as exigências que a vida impõe às relações que rege. Manifestam, outrossim, orientações que predominam na ordem juslaboralista.¹⁰⁴

¹⁰³ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 142.

¹⁰⁴ RUPRECHT, op. cit., p. 57.

3.1 O princípio e os contratos por prazo indeterminado

Em relação a sua duração, os contratos de trabalho podem ser classificados em contratos por prazo determinado e por prazo indeterminado. Os primeiros são aqueles que, ao serem celebrados, estabelecem uma data certa de vigência, um prazo fatal que faz com que terminem automaticamente. Esse prazo pode ser certo, quando se sabe a data de sua conclusão, ou incerto, quando depende de um fato cujo momento de ocorrência não seja conhecido.¹⁰⁵

Os contratos por prazo indeterminado, pelo contrário, são aqueles em que não se estabelece o momento de seu término, não sendo fixado previamente o seu tempo de duração.

Não se confunde o contrato por prazo indeterminado com os contratos por toda a vida, pois estes tem, na verdade, uma terminação prevista: a morte do trabalhador.

A preferência do legislador pelos contratos por prazo indeterminado é inegável, e funda-se na “convicção, cada vez mais arraigada e generalizada, de que deve ser a duração real do trabalho e não a vontade das partes a determinante da extensão do contrato no tempo”.¹⁰⁶ O contrato de trabalho, já vimos, tem como característica ser de trato sucessivo, isto é, tende a se prolongar naturalmente no tempo. Por isso, só excepcionalmente se aceita que se contrate com duração determinada.

O parágrafo 2º do artigo 443 da CLT demonstra a preferência, ao limitar as hipótese em que o empregador pode contratar com prazo pré-fixado:

¹⁰⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas et al., p. 288.

¹⁰⁶ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 145.

Art. 443 “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”.

§2º. “O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.”

Os contratos de duração determinada são limitados ainda por uma outra razão: porque implicam em maiores obrigações do que os de duração indeterminada. Com efeito, neste o empregado pode rescindir o ajuste sem motivo mediante simples aviso prévio, enquanto que naquele pagará indenizações.¹⁰⁷

As conseqüências da preferência pelo contrato por prazo indeterminado aparecem em várias situações e dispositivos, que passamos a analisar.

A primeira conseqüência prática é a de que a indeterminação do prazo se presume. Isso quer dizer que, na ausência de disposição referente ao termo do contrato, presume-se que seja por tempo indefinido, cabendo à parte interessada fazer a prova de que determinado contrato de trabalho foi celebrado a termo. O contrário deve ser estipulado expressamente no contrato.

A segunda conseqüência é que um contrato de duração determinada pode ser prorrogado uma única vez. Uma segunda prorrogação além da data

¹⁰⁷ RUSSOMANO, op.cit., 1990, p. 395.

avençada ou do fato previsto transformará automaticamente o contrato de duração certa em contrato por prazo indeterminado. É o que se infere do artigo 451 da CLT:

Art. 451 “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.”

Questão relevante é a de saber se a prorrogação, somada ao tempo inicial de duração do contrato, pode exceder o limite legal de dois anos, já que o artigo 445, da CLT dispõe:

Art. 445 “O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos, observada a regra do art. 451.”

Segundo RUSSOMANO, doutrina e jurisprudência entendem que, se o contrato foi pactuado pelo prazo máximo admitido pela lei, não será possível a prorrogação, pois o contrário importaria em admitir que o mesmo contrato ultrapassasse aquele limite.¹⁰⁸ Esse também é o entendimento seguido quando se refere à prorrogação dos contratos por experiência, como se verá adiante.

Uma terceira consequência é a que vem exposta no art. 452 da CLT:

Art. 452 “Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos”.

¹⁰⁸ RUSSOMANO, op. cit., 1990, p. 409.

Nesses dois últimos casos ocorre a chamada recondução tácita, que tem por efeito justamente “converter o contrato por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado. Ao primeiro contrato com prazo estipulado não se segue outro com a mesma duração. A cláusula atinente ao prazo deixa de existir”.¹⁰⁹

Uma quarta consequência é a de que, em se tratando de contrato de experiência, a legislação brasileira permite a prorrogação desde que não seja superado o prazo de 90 (noventa) dias. Caso seja vencido o prazo de prova, encontramos-nos diante de um contrato de trabalho por prazo indeterminado. Assim ordenam o art. 445, parágrafo único e o enunciado 188 do TST:

Art. 445, parágrafo único: *“O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.”*

En. 188, TST: *“O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.”*

A última consequência a ser analisada refere-se à proibição de se transformar um contrato sem prazo em outro com prazo determinado. Com essa alteração, seria fixado termo a um contrato que originalmente deveria durar indefinidamente. Utilizando esse artifício, o empregador fixaria a data da dispensa. O prazo assim estabelecido é nulo, tanto pela aplicação do princípio da continuidade como também em razão do princípio da irrenunciabilidade.¹¹⁰

¹⁰⁹ GOMES e GOTTSALK, op. cit., p. 178.

¹¹⁰ RUPRECHT, op. cit., p. 62.

3.2 Manutenção do contrato

A tendência do contrato de trabalho para a continuidade é evidente por várias manifestações. Uma delas é que existem situações que em outros tipos de contrato implicariam em nulidade ou dissolução, mas que no direito do trabalho não acarretam essas conseqüências.

As situações, que novamente assinalamos, são as seguintes: nulidade e descumprimento do contrato, suspensões e interrupções, transformações e mudança na pessoa do empregador.

3.2.1 Nulidades

O contrato de trabalho é extremamente regulamentado, isto é, praticamente todas as suas disposições estão previstas em lei. Ante tal fato, é bastante fácil que ocorra uma nulidade decorrente de cláusula que contrarie dispositivo legal. Para o direito civil, em havendo nulidade, todo o contrato perderia a validade, mas no ramo trabalhista, é mais interessante que seja mantido o contrato, substituindo-se as cláusulas nulas pelas legítimas.¹¹¹

Mesmo que a nulidade diga respeito a cláusulas bastante importantes, o princípio da continuidade atua de modo a preservar o contrato. É possível até que se verifique “a hipótese de nulidade de quase todas as cláusulas de um contrato de trabalho sem que este se torne ineficaz”¹¹², pois a preocupação maior é a proteção ao empregado.

¹¹¹ RUPRECHT, op. cit., p. 66 - 67.

¹¹² GOMES e GOTTSHALK, op. cit., p. 125.

3.2.2 Descumprimentos

Outra manifestação da tendência à continuidade do contrato ocorre quando, apesar de ocorrer infração, inadimplemento ou violação, a avença permanece, de forma a ser preservada a relação de emprego.

Se o empresário descumpre o contrato, é dada a opção ao empregado de continuar trabalhando e reclamar o cumprimento do acordo ou de denunciá-lo por justa causa, configurando nesta última hipótese a despedida indireta.¹¹³ Se é o empregado que viola o acordo, é preciso que seja notificado pelo patrão para que cumpra com suas obrigações, só então o vínculo poderá ser dissolvido.¹¹⁴

Novamente, a relação de emprego tende a ser mais valorizada que a infração, ou, como diz Deveali, “no campo do trabalho a continuidade das relações tem maior interesse que a inviolabilidade dos contratos”.¹¹⁵

Em relação à facilidade para manter o contrato, apesar dos descumprimentos ou nulidades em que haja incorrido, prescreve o artigo 9º, da CLT:

Art. 9º “ Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

¹¹³ A despedida indireta, para GOMES e GOTTSALK, ocorre quando o empregado “é forçado a rescindir o contrato de trabalho em razão do comportamento do empregador, vale dizer, por haver ele dado motivo à rescisão em lei considerado justa causa.” Op. cit., p. 361.

¹¹⁴ RUPRECHT, op. cit., p. 67.

¹¹⁵ *Apud* PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 155.

3.2.3. Suspensões e interrupções

O contrato de trabalho, além de ser de trato sucessivo, é também sinalagmático, isto é, envolve prestações recíprocas para as partes envolvidas. Para o empregado, a obrigação principal é a prestação do trabalho, enquanto que para o empregador é o pagamento do salário.

Essas obrigações, em razão da sucessividade da relação de emprego, são devidas durante todo o período de cumprimento do contrato, e não apenas no momento da sua constituição. Isso é o que ocorre quando a avença se desenvolve normalmente.

Casos existem, entretanto, em que uma ou outra das partes se vê, momentaneamente e por razões as mais diversas, impedida de efetuar sua prestação. Durante essas situações, em nome da continuidade da relação de emprego, o contrato se mantém vigente, não comportando a rescisão, como normalmente ocorreria. Dá-se, então a suspensão ou a interrupção da relação de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a suspensão e a interrupção da relação de emprego no seu Título IV, Capítulo IV, artigos 471 à 476.

A suspensão da relação de emprego ocorre quando as obrigações mais importantes das partes passam a ser, temporariamente, inexigíveis. O empregador deixa de pagar o salário correspondente ao trabalho do empregado e este abstém-se de desempenhar as tarefas para as quais foi contratado. No término da suspensão, o contrato reinicia e torna a vigorar plenamente, com todos os efeitos que transitoriamente haviam permanecido em suspenso.

Várias são as hipóteses ensejadoras da suspensão do contrato, sendo mais habituais as relacionadas a seguir:

a) a prestação de serviço militar e o exercício de encargo público ou função equiparada, conforme o art. 472 da CLT:

Art. 472 “O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador”;

b) doença do empregado a partir do 16º dia do afastamento. O Decreto nº 2.172, de 5 de março de 1997, em seu artigo 70, inciso I, preceitua que é devido o benefício denominado auxílio-doença “a contar do 16º dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, exceto o doméstico e o empresário”. A partir do 16º dia, o benefício é pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social;

c) suspensão disciplinar. Em relação a esta última hipótese, sabe-se que o empregado tem o poder disciplinar, já que a lei lhe assegura a possibilidade de impor sanções aos seus subordinados, de molde a garantir a boa ordem dos trabalhos na empresa.¹¹⁶ O exercício desse poder, porém, é limitado, pois legislador estatuiu, de acordo com o art. 474 da CLT, que a suspensão disciplinar não pode ultrapassar 30 dias:

Art. 474 “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

¹¹⁶ SILVA, Carlos Alberto Barata. Compêndio de direito do trabalho, p.301.

Nos casos de interrupção, ao contrário do que ocorre na suspensão, apenas algumas cláusulas do contrato deixam de produzir efeitos, ou seja, enquanto que na suspensão o empregado não trabalha e não recebe o seu salário, na interrupção ele não trabalha mas continua a receber o seu salário.

Relacionamos algumas situações que determinam a interrupção da relação de emprego:

a) as faltas justificadas, previstas no art. 473 da CLT:

Art. 473 "O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, vive sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana¹¹⁷;

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

¹¹⁷ O art. 10, §1º das Disposições Transitórias da Carta de 1988 estabelece que referido prazo passou para 5 (cinco dias), enquanto não for promulgada lei complementar que discipline o art. 7º, XIX da mesma Carta, que garante o direito à licença-paternidade.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar na letra C do art. 65 da Lei n. 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

b) férias anuais remuneradas, previstas no art. 129 da CLT :

Art. 129 "Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração".

c) repouso semanal remunerado, nos termos do art. 1º da Lei n. 605, de 5 janeiro de 1949, *in verbis*:

"Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos de acordo com a tradição local".

A Magna Carta também assegura o direito às férias anuais e ao repouso semanal remunerados, nos incisos XVII e XV, respectivamente, do art. 7º:

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos";

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal".

d) a licença remunerada à gestante, nos termos do art. 7º, inciso XVIII da *Lex Mater* e art. 393 da CLT:

Art. 7º, XVIII: *“licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”*.

Art. 393, CLT: *“Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava”*;

e) doença do empregado até o 15º dia do afastamento, em razão do disposto no já assinalado decreto nº 2.172, de 5 de março de 1997, art. 70, inciso I. Durante esse período de afastamento, é o empregador quem paga o salário.

Além desses, outros casos existem de suspensão e interrupção, comprovando que o princípio da continuidade atua para assegurar a manutenção da relação de emprego.

3.2.4. Transformações

Aos contratos de trabalho também é aplicada a regra *pacta sunt servanda*, isto é, as partes devem cumprir o prometido, só podendo se desligar da força vinculante do contrato por outra avença, nesse sentido.

Entretanto, o contrato de trabalho, no decorrer de sua existência, passa por incessantes transformações, devido ao seu dinamismo. São criadas novas

situações para o trabalhador e para a empresa que correspondem ao desenvolvimento natural do Direito do Trabalho e que muitas vezes independem de sua vontade, como o aumento do salário mínimo¹¹⁸. Como outros exemplos dessas transformações, citamos a redução da jornada de trabalho e a promoção no quadro de carreira.

Essa inferência do princípio em estudo é extremamente importante pois, do contrário, teria que ser celebrado novo contrato cada vez que fosse alterado o horário, o salário aumentasse, ocorresse mudança de tarefas ou de categoria, por exemplo. Em razão da aplicação do princípio, o contrato que vigora é sempre o mesmo, modificado de acordo com as exigências do cotidiano laboralista.¹¹⁹

Para RUPRECHT, as modificações por que passa o contrato de trabalho, com o passar do tempo, “não influem em sua vigência. Não há inovação nem novo contrato”¹²⁰. Já para PLÁ RODRIGUEZ, as transformações não consistem no exercício do *jus variandi*, ou direito de variar, mas importam em novação objetiva do contrato: “Essas múltiplas modificações do contrato de trabalho, que se vão sucedendo e acumulando no tempo, é o que chamaram de novações objetivas...”¹²¹

As alterações têm, todavia, no direito positivo brasileiro, a limitação prevista no art. 468, da CLT:

Art. 468 “*Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mutuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem,*

¹¹⁸ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 151.

¹¹⁹ RUPRECHT, op. cit., p. 73.

¹²⁰ RUPRECHT, op. cit., p. 73.

¹²¹ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 152.

direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Em princípio, pois, a alteração bilateral é permitida, desde que dela não decorra prejuízos ao empregado.

De todo o exposto, conclui-se que o princípio da continuidade da relação de emprego atua mais uma vez, não permitindo que o contrato seja dissolvido em razão desse tipo de transformações, valorizando, assim, a circunstância fática da continuidade da prestação de serviços.¹²²

3.2.5. Mudança na pessoa do empregador

O princípio da continuidade tem outra influência nos contratos de trabalho. Além de afetar os aspectos objetivos, alcança também os subjetivos. Dito de outro modo, podem mudar não só as condições de trabalho, mas também as partes da relação. Obviamente, essa alteração subjetiva somente se refere ao empregador, pois o contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado.

Como regra geral, as mudanças na pessoa do empregador não implicam na dissolução do contrato, que continua, apesar da substituição.

Essa continuidade justifica-se no fato de que o contrato de trabalho é *intuitu personae* unicamente em relação à pessoa do empregado. Com efeito, o empresário sempre leva em conta a pessoa do empregado, que coloca sua energia pessoal a serviço do empregador, e essa energia pode variar de uma pessoa para outra em quantidade, qualidade e modalidade.¹²³

¹²² PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 153.

¹²³ Idem, p. 184.

Ao empregado, pelo contrário, não interessa a pessoa do empregador quando for contratar. O que lhe interessa, basicamente, é que lhe seja concedida a possibilidade de utilizar suas energias em favor de alguém mediante o pagamento de um certo salário.

Razões de ordem econômica desencadearam esse fenômeno. Com o desenvolvimento da tecnologia de produção, profundas alterações na estrutura das empresas determinaram que a figura do empregador fosse se afastando do local de trabalho. Nas grandes empresas, não é raro que os empregados ignorem até mesmo o nome dos proprietários. A própria tarefa de direção passou a ser dividida, em função da complexidade da empresa. É com os diretores ou outros propostos que os empregados se comunicam, e não com os empresários.¹²⁴

Por tudo isso, deixou de interessar ao empregado para quem irá prestar serviços. Contanto que lhe paguem um salário, pouco importa a pessoa do empregador.

Existem, contudo, hipóteses em que a pessoa do empregador foi determinante para o contrato de trabalho. Mas essas situações, em que o contrato de trabalho é *intuitu personae* também com referência ao empregador, são excepcionais. Referem-se a casos que envolvem posições ideológicas, políticas, morais e outros aspectos pessoais do empregado.

O fato de o contrato de trabalho ser, em geral, *intuitu personae* apenas em relação ao empregador, auxilia no entendimento de outro e mais importante fenômeno: a alienação da empresa pelo proprietário não afeta os contratos de trabalho, justamente “porque no fundo o empregador não muda”.¹²⁵

¹²⁴ GOMES e GOTTSHALK, op. cit., p. 105

¹²⁵ RUPRECHT, op. cit., p. 76.

Trata-se, *in casu*, do acontecimento jurídico denominado sucessão de empresa, que “corresponde à sucessão de obrigações e direitos do empregador quando é substituído por outro”¹²⁶. Em respeito à continuidade da relação de emprego, a mudança de proprietário não afeta os contratos de trabalho, que são mantidos. Assim resumem GOMES e GOTTSHALK:

O laço que os prende - empregador e empregado - resiste ao desaparecimento da figura do empregador-celebrante, porque se ata imediatamente ao terceiro que sucedeu, independentemente de nova estipulação. Assim, o novo titular de um estabelecimento deve respeitar os contratos celebrados por seu antecessor. O sucessor assume as obrigações e encargos contraídos pelo antecessor, em virtude, simplesmente, de ter sucedido.¹²⁷

No direito do trabalho brasileiro, a sucessão é imposta pela Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 10 e 448:

Art. 10 “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”.

Art. 448 “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

O primeiro caso refere-se à mudança quanto ao empregador e à organização da empresa. A empresa mantém-se inalterável, mas o seu titular pode mudar: por exemplo, o empregador pessoa natural converte-se em pessoa jurídica. De outro lado, pode ser alterada a organização da empresa, como quando são criados novos órgãos.¹²⁸

¹²⁶ CATHARINO, op. cit., p. 145.

¹²⁷ GOMES e GOTTSHALK, op. cit., p. 107.

¹²⁸ CATHARINO, op. cit., p. 149.

O segundo dispositivo relaciona-se propriamente à mudança na propriedade da empresa, afirmando que subsiste a responsabilidade do empregador anterior.

Essa solução, que visa proteger o empregado, não pode restringir sua liberdade. Sem embargo, existem alguns casos em que a transferência põe fim ao contrato. A hipótese mais comum é aquela que alude aos contratos em que a pessoa do empregador foi fundamental para que houvesse a disposição do empregado de colocar seus serviços à disposição. “Contudo, observemos que em tais hipótese não é propriamente a mudança do empregador que determina a ruptura do contrato, mas a modificação substancial que ela provoca ou representa”.¹²⁹ Apenas nos casos que a modificação na empresa implique em constrangimento moral ou intelectual é que se admite ao empregado recusar-se a continuar a trabalhar. Nos demais, se quiser rescindir o contrato, deverá sujeitar-se às obrigações decorrentes de tal escolha.¹³⁰

3.3 Resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por parte do empregador

Outra expressão do princípio da continuidade é que se considera a despedida uma anomalia jurídica, ou seja, há uma tendência de se preservar o contrato de trabalho contra o desejo do empregador de rompê-lo, por vontade unicamente sua, sem causa que justifique essa rescisão. É bastante claro o juízo de que a relação de emprego continue enquanto as partes cumpram as suas

¹²⁹ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 197.

obrigações, de modo que não seja desfeito o vínculo por vontade do empregador, sem justa causa.¹³¹

Nos contratos por tempo indeterminado, dá-se o nome de despedida arbitrária¹³² para a atitude do empregador de rescindir o contrato de trabalho sem a existência de justa causa. Essa atitude é combatida pela legislação trabalhista, pois “a despedida arbitrariamente decidida pelo empregador, além de ser fonte inesgotável de desemprego, constitui, historicamente, resquício do soberano poder do chefe da empresa, incontrastável e arbitrário”.¹³³

A garantia de emprego abrange medidas que visam proteger o trabalhador, no sentido de que este obtenha o primeiro emprego, mantenha este emprego conseguido e, de uma forma ampla, colocar o trabalhador em novo serviço. É uma expressão relacionada com a política de emprego.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 previu a garantia do emprego quando, no seu art. 6º, elegeu o trabalho com um dos direitos sociais.

A estabilidade não deve ser confundida com a garantia de emprego. Esta “representa a aplicação prática do princípio de direito ao trabalho previsto no art. 6º da Constituição”. Já a estabilidade, constitui apenas uma das possíveis modalidades de garantia de emprego, representando a impossibilidade de o empregador despedir de forma arbitrária, salvo determinação legal em sentido contrário.

A nossa Carta Magna não previu a estabilidade como modalidade de garantia de emprego. Todavia, ainda existem algumas situações de estabilidade,

¹³⁰ GOMES e GOTTSALK, op. cit., p. 340.

¹³¹ RUPRECHT, op. cit., p. 62.

¹³² Segundo Arion Sayão Romita, Proteção contra a despedida arbitrária, p. 27, a expressão constitucional “despedida arbitrária ou sem justa causa” pode ser considerada plenástica.

denominadas provisórias ou especiais. Entre outros, citamos os casos dos dirigentes sindicais, das gestantes e dos membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

A garantia à estabilidade do dirigente sindical vem prevista na Constituição da República Federativa do Brasil vigente, precisamente no art. 8º, inciso VIII, *in verbis*:

Art. 8º “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VIII - “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

A lei ordinária também já previa esta garantia, como podemos ver do disposto no art. 543, §3º da CLT:

Art. 543, §3º: “fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação”.

¹³³ GOMES e GOTTSHALK, op. cit., p. 357.

Relativamente à gestante e ao membro da CIPA, a estabilidade está consubstanciada no art. 10, II, alíneas “a” e “b”, respectivamente, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Art. 10 “Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da nossa Lei Maior.

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

A CLT também já garantia o direito a estabilidade provisória do membro da CIPA, no art. 165:

Art. 165 “Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”

Três outros aspectos que protegem o empregado contra a dispensa arbitrária podem ser encontrados na legislação brasileira: o aviso prévio, a indenização por antigüidade e danos e prejuízos.

O aviso prévio consiste na exigência legal de as partes do contrato de trabalho notificarem a sua intenção de romper o vínculo. É exigível apenas nos contratos por prazo indeterminado, sendo que, se não for dado, é devida uma

compensação em dinheiro equivalente aos salários do tempo que deveria durar o aviso prévio. Vem previsto no art. 487, §1º da CLT:

Art. 487, §1º “A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço”.

A indenização por antigüidade em razão de dispensa sem justa causa, corresponde a uma soma em dinheiro a ser paga pelo empregador, de acordo com o tempo que o empregado trabalhou na empresa. Também é aplicável somente aos contratos por prazo indeterminado e, na CLT, o direito está assegurado no art. 477:

Art. 477 “É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa”.

Na ordem juslaboralista brasileira, a indenização de antigüidade por tempo de serviço foi quase que totalmente substituída pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído através da Lei n. 5.107, de 13.09.1966, e Decreto-Lei n. 20, de 14.09.1966. Hoje, o instituto do FGTS é regulado pela Lei nº 8036, de 11 de maio de 1990. Segundo esse diploma, os empregados têm a faculdade de optar ou não pelo regime, dividindo-se em duas classes: os não-optantes e os optantes.

De acordo com o art. 15 da Lei 8.036, os empregadores devem depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em uma conta bancária vinculada, a importância de

8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, além de outras parcelas.

Conforme o art. 18, §1º do mesmo diploma legal, a empresa que rescindir o contrato sem justa causa, estará obrigada a pagar ao empregado, na data da dispensa, a importância correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor do depósito, da correção monetária e dos juros capitalizados na sua conta vinculada, correspondentes ao período em que o empregado trabalhou na empresa.

Art. 18, §1º, Lei 8036/90: “Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, pagará este diretamente ao trabalhador importância igual a 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros”.

Em resumo, a indenização por antigüidade, na forma do art. 479, vigorará apenas para os empregados não-optantes pelo regime do fundo de garantia do tempo de serviço. A indenização dos empregados optantes, rege-se pelas disposições da Lei 8036/90.

A outra medida restritiva ao direito do empregador de despedir é a indenização por danos e prejuízos por despedida abusiva¹³⁴. É uma aplicação da responsabilidade civil, sendo exercida nos casos em que a despedida, de alguma

¹³⁴ Segundo Arion Sayão Romita, op.cit., p. 29, “configura-se a despedida abusiva apenas quando a rescisão contratual de iniciativa do empregador não se limitou ao término do contrato, mas produz um dano ilícito adicional derivado não do ato resiliatório em si, porém da carga de antijuridicidade complementar que o envolve”.

forma, foi singularmente chocante ou arbitrária. Nesse caso, o empregado deve demonstrar a existência do dano e sua extensão.¹³⁵

Como se pode perceber a eficácia dessas medidas restritivas estará sujeita a sua maior ou menor onerosidade, quanto mais onerosa a indenização, menos despedidas arbitrárias existirá. Se as sanções forem mínimas, não serão levadas em conta freio pelo empregador na hora da despedida. “Trata-se pois, de uma limitação elástica na qual funcionam freios econômicos e não jurídicos”.¹³⁶

4. Entendimentos jurisprudenciais sobre o tema.

As jurisprudências¹³⁷ encontradas e que se referem ao princípio da continuidade, tratam dos mais variados aspectos de sua atuação, comprovando e refletindo a sua importância.

O princípio da continuidade aparece em julgados como um fator que interfere no âmbito da prova. É nesse sentido que foi utilizado nas seguintes ementas:

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO
Relator: EDSON MENDES DE OLIVEIRA
Circunscrição: ARARANGUÁ
Publicado no DJ, em 11-11-94, número 9111, página 57

¹³⁵ RUPRECHT, op. cit., p. 64.

¹³⁶ PLÁ RODRIGUEZ, op. cit., p. 158.

¹³⁷ “Derivado do latim *jurisprudencia*, de *jus* (Direito, Ciência do Direito) e *prudencia* (sabedoria), entende-se literalmente que é a ciência do Direito vista com sabedoria. [...] Extensivamente assim se diz para designar o conjunto de decisões acerca de um mesmo assunto ou a coleção de decisões de um tribunal.” DE PLÁCIDO E SILVA, op. cit., p. 902.

Ementa :

ABANDONO DO EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. O empregador, ao alegar que a rescisão contratual se operou em razão de abandono de emprego, atrai para si o ônus da prova, em face do princípio da continuidade da relação do emprego e consoante os artigos 818 da CLT e 333 do CPC.

Número: 8609/92

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: LÍLIA LEONOR ABREU

Circunscrição: SÃO JOSÉ

Publicado no DJ, em 13-06-94, número 9007, página 91

Ementa :

ABANDONO DE EMPREGO. PROVA. Como o abandono de emprego se traduz na ocorrência de elemento objetivo, ausência ao trabalho, e do subjetivo, "animus abandonandi", o fato narrado no depoimento pessoal do preposto da reclamada não constitui, por si só, prova a ensejar o reconhecimento da efetiva intenção da reclamante, ainda mais que a presunção maior é a de que o empregado não pretende abandonar o emprego ante o princípio da continuidade do pacto laboral.

No que se refere à sucessão da empresa, assim entendem os tribunais:

Número: 5319/93

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: LÍLIA LEONOR ABREU

Circunscrição: CRICIÚMA

Publicado no DJ, em 19-01-95, número 9158, página 95

Ementa :

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. SUCESSÃO EMPRESARIAL. CONTINUIDADE À PERCEPÇÃO DO MESMO. Para efeito de pagamento de adicional por tempo de serviço, deve ser considerado todo o período em que o empregado trabalhou para a empresa sucedida, mormente quando, apesar da sucessão empresarial, o seu contrato se desenvolveu de forma ininterrupta, sem solução de continuidade.

Número: 0066/93

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: C. A. GODOY ILHA

Circunscrição: CRICIÚMA

Publicado no DJ, em 14-10-94, número 9093, página 90

Ementa :

SUCESSÃO TRABALHISTA. Existe sucessão trabalhista quando o empregado passa de uma empresa para outra, sem solução de continuidade do pacto laboral, a teor do previsto nos artigos 10 e 448 da CLT.

Número: 1225/93

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: LÍLIA LEONOR ABREU

Circunscrição: CRICIÚMA

Publicado no DJ, em 02-12-94, número 9125, página 55

Ementa :

SUCESSÃO DE EMPRESAS. CONTRATO ÚNICO DE TRABALHO. Havendo sucessão de empresas, pouco importa que tenha havido uma rescisão contratual entre a sucedida e o empregado quando este é readmitido imediatamente pela sucessora, restando caracterizado o contrato único, diante do princípio da continuidade da relação trabalhista.

Número: 4683/93

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: FRANCISCO ALANO

Circunscrição: CRICIÚMA

Publicado no DJ, em 12-12-94, número 9130, página 48

Ementa :

PRESCRIÇÃO. UNICIDADE CONTRATUAL. Reconhecida pela sentença a unicidade do contrato de trabalho, em razão da ocorrência da sucessão de empregadoras, uma vez que o obreiro ao ser demitido pela antecessora e, sem solução de continuidade do pacto, foi readmitido imediatamente pela sucessora, somente se encontram acobertadas pelo manto da prescrição as verbas devidas em período anterior ao quinquênio constitucional.

Número: 8961/92

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: FRANCISCO ALANO

Circunscrição: JOINVILLE

Publicado no DJ, em 11-08-94, número 9050, página 50

Ementa :

ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA AO EMPREGADO. NULIDADE DO ATO. PRESCRIÇÃO. Não se deve tomar prescrição por decadência, pois a primeira é a perda do direito de intentar a ação por inércia da parte, e a segunda é a perda do próprio direito. Sendo uno o contrato de trabalho, pois as admissões e demissões sucessivas foram atos simulados e prejudiciais ao obreiro, uma vez que nas readmissões se verificou a redução salarial, deve-se aplicar o princípio de continuidade que rege as relações laborais. Portanto, ante a nulidade dos atos praticados, conforme preceituam os arts. 9º do Texto Consolidado e 7º, II, da Constituição Federal, permanece o pacto inalterado. Destarte, deve ser mantido o ajustado anteriormente, mesmo após a fluência do prazo prescricional, pois foram atingidos somente prestações pecuniárias sucessivas, cujos pagamentos foram obstaculizados pela alteração aparente.

Número: 4611/92

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: IONE RAMOS

Circunscrição: FLORIANÓPOLIS

Publicado no DJ, em 11-12-92, página 57

Ementa :

Sucessão trabalhista. Contrato de trabalho. Efeitos. O contrato individual de trabalho é "intuitu personae" somente em relação ao trabalhador, podendo haver sucessão no outro pólo da relação jurídica - o empregador, não importando rescisão contratual, pois a isso se opõe o princípio da continuidade da relação trabalhista.

A preferência pelos contratos por prazo indeterminado se verifica nos seguintes acórdãos:

Número: 1430/93

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: EDSON MENDES DE OLIVEIRA

Circunscrição: FLORIANÓPOLIS

Publicado no DJ, em 15-09-94, número 9074, página 59

Ementa :

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. CONTINUIDADE. O contrato de trabalho temporário que extrapola o prazo máximo de 90 (noventa) dias, ou é restabelecido a qualquer título, passa a ser, necessariamente, um contrato por prazo indeterminado, já que a relação empregatícia, substancialmente, é a mesma.

Número: 1577/93

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO

Relator: ALVENY DE ANDRADE BITTENCOURT

Circunscrição: CRICIÚMA

Publicado no DJ, em 26-09-94, número 9081, página 108

Ementa :

CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE. Inexistindo a prova cabal de que o contrato de trabalho foi firmado por tempo determinado para realização de obra certa, presume-se que a contratação se deu por tempo indeterminado, por aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego, que norteia o direito do trabalho.

Finalmente, o princípio da continuidade é utilizado como argumento que atua em benefício do empregado, senão vejamos:

RELAÇÃO DE EMPREGO - PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE - ÔNUS DA PROVA. O princípio da continuidade da relação de emprego reflete o desejo de o empregado permanecer naquele emprego até uma outra melhor oportunidade. Aditando-se a este princípio a satisfatoriedade da prova testemunhal do reclamante, procedem as alegações constantes na inicial acerca do período trabalhado na empresa reclamada, o que dá ensejo ao pagamento de verbas rescisórias ainda devidas. Recurso conhecido e provido. (TRT- 22ª r. - Ac. publ. em 10-04-97 - RO 1.974/96 - Rel. Juiz Meton Marques - Luis da Cruz Soares x Vasconcelos e Pinheiro Ltda.)

Número: 2728/92

Tipo de Processo: RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO

Relator: IONE RAMOS

Circunscrição: BLUMENAU

Publicado no DJ, em 20-08-92, página 44

Ementa :

Contrato de trabalho. Princípio da continuidade. O contrato de trabalho recebe todo o tipo de proteção contra atos que visem a fragmentá-lo, ainda mais quando de tais medidas resultar manifesta alteração prejudicial às condições de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho surgiu em decorrência da exploração desenfreada dos empregados que tomou conta do mundo logo após o advento do maquinismo e com o surgimento das grandes e poderosas fábricas. É um ramo jurídico eminentemente protetivo, com a finalidade de melhorar as condições de trabalho do empregado.

Como qualquer outro ramo jurídico, o direito do trabalho também tem princípios, elementos que lhe conferem unidade e cumprem também as funções de informar o legislador, auxiliar o intérprete das leis trabalhistas e, finalmente, como elemento de integração em caso de lacunas legais.

O princípios inerentes ao direito do trabalho refletem bem essa tendência de resguardar aquele que põe a disposição de outrem o próprio trabalho: o empregado.

O princípio da proteção, com suas três implicações: as regras *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica, procura atuar de modo a contrabalançar a desigualdade econômica que existe entre as partes do contrato de trabalho. Portanto, na dúvida, interpreta-se sempre em benefício do empregado; havendo mais de uma regra aplicável a um certo caso concreto, deve-se utilizar a que mais favoreça o trabalhador; os direitos adquiridos pelos empregados integram seu patrimônio, não podendo ser suprimidos por nova disposição senão em razão de lei.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos veda ao empregado renunciar aos seus direitos considerados indisponíveis.

O princípio da primazia da realidade ordena que aquilo que é realizado na prática tem mais valor do que o pactuado pelas partes. Justifica-se em decorrência da posição de subordinação a que está submetido o empregado que, por essa razão pode aceitar uma situação pior e não condizente com o que está no contrato de trabalho.

O princípio da razoabilidade gera a presunção de que os atos do obreiro estejam conformes à razão, salvo comprovação em sentido contrário.

O princípio da boa-fé é aplicado tanto ao empregador quanto ao seu subordinado, de molde a exigir daquele a não desvirtuação do contrato, e do último a cooperação e o zelo em relação ao primeiro.

Finalmente, temos o princípio da continuidade da relação de emprego, objeto deste estudo, com implicações várias na legislação e no comportamento dos aplicadores da lei, conforme se viu nas jurisprudências apresentadas.

O princípio da continuidade fundamenta-se no fato de o contrato de trabalho ser de trato sucessivo, não se esgotando mediante a prestação de um só ato, mas permanecendo em vigência de forma duradoura, continuada. Pode ser conceituado como a tendência do direito do trabalho em conferir à relação de emprego a maior duração possível, de forma a integrar o empregado na empresa.

Tal princípio tem um alcance bastante amplo, abrangendo vários aspectos e institutos do contrato de trabalho, comprovando a importância da continuidade.

A primeira consequência do princípio é que a ordem laboralista limita os contratos de duração determinada, demonstrando a preferência pelos contratos por prazo indeterminado em vários dispositivos da lei ordinária.

A tendência em se preservar a relação de emprego é tamanha que mesmo em casos de nulidades ou descumprimentos o contrato é mantido.

Ainda em relação à manutenção do contrato, citamos os casos de suspensão e interrupção, em que as obrigações de ambas as partes, no primeiro caso, ou de apenas uma, no segundo, passam por um período de latência, ante a impossibilidade de efetuar a prestação devida. Assim que a normalidade se restabelece, o contrato volta a vigorar em sua plenitude.

Da continuidade do contrato decorre a possibilidade de que, durante todo o período em que vigora, ocorram situações que exijam transformações em suas cláusulas. Pelo direito do trabalho, podem ser feitas as alterações sem que o contrato seja extinto.

A mudança na pessoa do empregador também não é forte o suficiente para encerrar a continuidade da relação de emprego, tendo em vista que o contrato de trabalho é *intuitu personae* apenas em relação ao empregador.

A derradeira conseqüência do princípio da continuidade no contrato de trabalho, é a resistência em se admitir a despedida arbitrária, ou seja, a dissolução do contrato por vontade exclusiva do empregador, sem que tenha havido justa causa por parte do obreiro.

A conclusão a que se chega é que o princípio da continuidade tenta de todas as formas possíveis preservar a relação de emprego, pois não há benefício maior para o trabalhador do que estar empregado. E atua desse modo exatamente porque o fim maior, a razão principal da existência do direito do trabalho é promover a justiça social, estabelecendo condições dignas para o trabalho humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 12. ed., reformulada de acordo com a Constituição Federal de 1988. São Paulo : Saraiva, 1990.
- BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e democracia*. 3. ed., trad. de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo : Brasiliense, 1990.
- CATHARINO, José Martins *Compêndio de direito do trabalho*. 2. ed. ver. atualizada e aum. São Paulo : Saraiva, 1981.
- CESARINO JR., A. F. *Direito social*. Ed. da Universidade de S.P. São Paulo : LTr, 1980.
- COSTA JR., Paulo José da. *Curso de direito penal*. 2. ed. aum. e atualizada. São Paulo : Saraiva, vol. 1, 1992.
- DE PLÁCIDO E SILVA. *Vocabulário jurídico*. 2. ed. Rio de Janeiro : Forense, vol. III, 1967.
- DELGADO, Maurício Godinho. Princípios do direito do trabalho. *Revista LTr.*, local de publicação, vol. 59, nº. 04, p. 472 - 482, abril de 1995.
- DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo : Saraiva, 1975.
- FERRAZ JR., Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 1. ed. São Paulo : Atlas, 1991.
- GOMES, Orlando; GOTTSCALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1995.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. A) Interpretação e aplicação das normas de direito do trabalho; B) Princípios de direito do trabalho; C) Renúncia e transação. *Revista LTr.*, local de publicação, vol. 55, nº. 06, p. 657 - 662, junho de 1991.
- MORAES Fº., Evaristo. *Introdução ao direito do trabalho*. Rio de Janeiro : Forense, vol. I e II, 1956.
- MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil : direito das obrigações*, 2ª parte. 18. ed. ver. e atualizada. São Paulo : Saraiva, vol. 5, 1983.
- NADER, Paulo. *Filosofia do direito*. 3. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1994.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 9. ed. São Paulo : Saraiva, 1991.
- NORONHA, Fernando. *O direito dos contratos e seus princípios fundamentais : autonomia privada, boa-fé, justiça contratual*. São Paulo : Saraiva, 1994.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 1. ed., 4ª tiragem, trad. de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr, 1996.
- RODRIGUES, Silvio. *Direito civil : parte geral*. 27. ed. atualizada. São Paulo : Saraiva, vol. 1, 1997.
- *Direito civil : dos contratos e das declarações unilaterais da vontade*. São Paulo : Saraiva, vol. 3, 1995.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do direito do trabalho*. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo : LTr, 1995.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 5. ed., ver. e atualizada. São Paulo : LTr, 1976.
- *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 13. ed. ver. e atualizada. Rio de Janeiro : Forense, 1990.
- SILVA, Carlos Alberto Barata. *Compêndio de direito do trabalho : parte geral e contrato individual de trabalho*. São Paulo : LTr, 1976.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas et al. *Instituições de direito do trabalho*. 15. ed., atual. até 05.01.95, por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo : LTr, 1995.
- ROMITA, Arion Sayão. *Proteção contra a despedida arbitrária*. *Trabalho & Processo*, nº. 1, São Paulo, junho de 1994.
- TEIXEIRA, João Régis Fassbender. *Direito do trabalho*. São Paulo : Sugestões Literárias, 1968.