

# OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

ARNALDO SÜSSEKIND

## I — Os princípios como fontes de direitos subjetivos

A Constituição brasileira de 1988, no Título referente aos direitos e garantias fundamentais, relaciona os direitos e deveres individuais e coletivos (art. 5º), proclamando, em seguida, que

“Os direitos e garantias expressas nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos *princípios por ela adotados* ou dos tratados internacionais em que a República Federativa Brasileira do Brasil seja parte” (§ 2º do art. cit.).

Tirante a referência aos tratados, as constituições brasileiras, desde a de 1891, incluíram, entre os direitos e garantias dos indivíduos, os decorrentes do regime e dos princípios que elas consagraram. A origem desse enunciado foi a emenda IX da Constituição dos Estados Unidos da América, *in verbis*: “A enumeração de certos direitos na Constituição não poderá ser interpretado como negando ou coibindo outros direitos inerentes ao povo”.

A vestuta Carta Magna norte-americana deu ênfase, portanto, à concepção jusnaturalista, com a finalidade de complementar as disposições explícitas do Direito positivo. A verdade é que há direitos supra-estatais cuja observância independe de sua revelação em norma constitucional ou infraconstitucional. Como bem asseverou André Franco Montoro, do preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos do Homem resulta “uma lei maior de natureza ética, cuja observância independe do direito positivo de cada Estado. O fundamento dessa lei é o respeito à dignidade da pessoa humana. Ela é a fonte das fontes do direito” (“Ética na virada do século”. SP, LTr., 1997, pág. 15). Daí a advertência de Pontes de Miranda no sentido de que o direito à vida não pode ser negado, ainda que não explicitado na relação de direitos dos textos consti-

tucionais (“Comentários à Constituição de 1967”, SP, LTr., 1971, vol. V, pág. 659). E o direito à vida, que está afirmado no *caput* do art. 5º da Constituição de 1988, gera o direito à saúde, à liberdade, à igualdade, à dignidade e à segurança do ser humano.

Os comandos explícitos da Carta Magna não esgotam, portanto, os direitos e garantias fundamentais, inclusive no que tange aos direitos sociais. Numa síntese perfeita, Carlos Maximiliano escreveu: “A Constituição é a ossatura de um sistema de governo, um esqueleto de idéias e princípios gerais, que formam o núcleo, o credo, o dogma fundamental de um regime, o diálogo político de um povo. Não pode especificar todos os direitos, nem mencionar todas as liberdades. A lei ordinária, a doutrina e a jurisprudência completam a obra, sem desnaturá-la, revestindo e não deformando, o arcabouço primitivo. Nenhuma inovação se tolera em antagonismo com a índole do regime, nem com os princípios firmados pelo código supremo. Portanto, não é constitucional apenas o que está escrito no estatuto básico, e sim o que deduz do sistema por ele estabelecido, bem como o conjunto de franquias dos indivíduos e dos povos universalmente consagrados” (“Comentários à Constituição Brasileira de 1946”, Rio, Freitas Bastos, 4ª ed., 1948, vol. III, pág. 175).

Comentando preceito análogo da *Lex Fundamentalis* de 1967, Manoel Gonçalves Ferreira Filho assinalou que, além dos direitos fundamentais explicitamente reconhecidos, a Constituição admitia “outros, decorrentes do regime e dos princípios que ela adota, os quais implicitamente reconhece” (“Comentários à Constituição brasileira”, SP, Saraiva, 3ª ed., 1983, pág. 632).

Lembra o Ministro da Suprema Corte Sepúlveda Pertence, que “ainda não se consolidou o entendimento doutrinário sobre o alcance preciso da regra do art. 5º, § 2º, da Constituição” (voto na sessão plenária de 24.9.97, na ADin-1.675-1). Mas, como ponderou Celso Ribeiro Bastos, “se houver rigor em extrair-se as conseqüências implícitas de todos os artigos que explicitamente a Constituição encerra, certamente será possível emprestar força a um rol de direitos não expressos. É uma questão de coragem hermenêutica e de coerência com a aceitação dos princípios. Uma vez postos estes, há de se concluir que sejam geradores de direitos e deveres e não uma mera enunciação de cunho teórico e filosófico” (“Comentários à Constituição do Brasil”, SP, Saraiva, vol. II, 1989, pág. 395).

Parece certo que os direitos e garantias decorrentes dos princípios adotados pela Constituição complementam o elenco do art. 5º, não podendo, destarte, ser abolidos nem por Emenda Constitucional (art. 60, § 4º), porquanto o poder constitucional derivado tem que respeitar as chamadas cláusulas pétreas. Aliás, seria ilógico, senão paradoxal, que o poder constitucional originário facultasse

a reforma de instituições, princípios e normas que ele considerou fundamentais para a organização e o funcionamento do Estado de Direito. Daí as limitações formais ou materiais, explícitas ou implícitas, entre as quais as cláusulas pétreas.

Tratando dos direitos e garantias individuais, que a Carta Política de 1988 conceitua como cláusula pétrea, Ives Gandra Martins afirma, com razão, que eles não se resumem aos elencados no art. 5º, porque “como determina o § 2º do mesmo artigo, incluem outros espalhados pelo texto constitucional e outros que decorrem de implicitude inequívoca” (“Comentários à Constituição do Brasil”, SP, Saraiva, vol. V, tomo I, 1995, pág. 372). Daí a conclusão a que chegou Prinscila de Pádua Mourão, ao sublinhar que o § 2º, do art. 5º, do Texto de 1988 “empresta aos direitos e garantias ênfase extraordinária, tornando-se o documento mais avançado e pormenorizado sobre a matéria, na história constitucional do país” (Revista “Consulex” nº 26, Brasília, fevereiro de 1999, pág. 39).

## II — Conceito e alcance dos princípios

É evidente que, além dos princípios gerais de Direito e dos específicos de cada ramo autônomo da enciclopédia jurídica, explicitados no sistema constitucional e no ordenamento da legislação ordinária, vigoram ainda, com a mesma intensidade, os princípios não expressos ou tácitos.

Eduardo Espinola e Eduardo Filho referem o pronunciamento de Del Vecchio — o propulsor do moderno direito natural na Itália — para quem os princípios gerais de direito são exigências naturais do Direito que foram se configurando numa tradição ininterrupta e nunca deixarão de ser “supremas verdades do Direito, *in genere*, isto é aqueles elementos lógicos e éticos do Direito, que, por serem racionais e humanos, são virtualmente comuns aos diversos povos”. Advertem, porém, que somente quando os princípios gerais do Direito nacional não logrem dar solução para o caso é que se deve recorrer aos princípios gerais do Direito universal (“A Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro”, Rio, Freitas Bastos, 1943, vol. I, págs. 142 e 146).

Américo Plá Rodriguez, autor de clássica monografia sobre o tema, define os princípios como “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embassar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos”. (“Los principios de Derecho del Trabajo”, Montevideu, Ed. MBA, 1975, pág. 17).

A nossa definição, já registrada em livro, corresponde ao conceito exposto pelo mestre uruguaio: “princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões” (“Instituições de Direito do Trabalho”, SP, LTr., 17ª ed., 1997, vol. I, págs. 150/1).

Como se infere desses conceitos, tal como enfatiza José Miguela Onaindia, os princípios cumprem uma tríplice missão: a) fundamentadora, porque inspiram o legislador e servem de base às normas positivas por ele adotadas; b) normativa, porque atuam supletivamente a fim de suprir as lacunas do ordenamento; c) interpretadora, porque constituem elemento orientador do aplicador da norma, que deles não pode prescindir para descobrir o seu verdadeiro sentido. (“Principios generales del Derecho del Trabajo”, in Trabajo y Seguridad Social”, Buenos Aires, set. de 1980, pág. 545).

A Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro (art. 4º), que é uma lei de aplicação geral, e o Código de Processo Civil (art. 126) autorizam o Juiz, quando a lei for omissa, a decidir de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho inclui os princípios, principalmente os do Direito do Trabalho, entre as fontes a que a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas devem recorrer para sanar omissões legais no campo das relações de trabalho (art. 8º). Todavia como prelecionou Manoel Alnso Oléa, o princípio geral de direito é mais do que uma fonte supletiva para ser aplicado na omissão ou imprecisão da lei ou do costume; é na verdade, um critério geral de ordenação, que inspira todo o sistema com múltiplos efeitos. (“Introducción al Derecho del Trabajo”, Madri, Ed. Rev. de Derecho Privado, 3ª ed., 1974, pág. 295).

Os mais renomados juristas distinguem os princípios político-constitucionais dos princípios jurídicos-constitucionais. Os primeiros são postulados com um conteúdo concreto visando à meta que a lei deve alcançar num dado momento; os segundos são critérios formais abstratos, aplicáveis, geralmente, em qualquer circunstância de lugar e tempo, como ampla ressonância a toda a disciplina. (Cf. Plá Rodriguez, ob. cit., pág. 23 e José Afonso da Silva, ob. cit., pág. 86).

Além dos princípios gerais de direito que, nas palavras de Miguel Reale são “os alicerces e as vigas mestras do edifício jurídico” (“Lições preliminares de Direito”, SP, Saraiva, 18ª ed., 1991, pág. 311), certo é que os diferentes ramos da ciência jurídica possuem princípios próprios, sem os quais seria duvidoso afirmar-lhes a autonomia. Como bem assinalou Antonio Vazques Vialard, “Dadas suas características, impostas pela finalidade que persegue, o

direito do trabalho foi elaborando um corpo de doutrina que contém princípios comuns, correspondentes a diretrizes que inspiram o sentido das normas laborais de acordo com critérios distintos dos relativos a outros ramos jurídicos”, (“Derecho del Trabajo y Seguridad Social”, Buenos Aires, Ed. Astrea, 2ª ed., 1981, vol. I, pág. 74). Até porque, na lúcida observação de Francisco Meton Marques de Lima, “O Direito do Trabalho, obedecendo à lei Universal, partiu de princípios, seguiu pelos meandros legais e almeja o ponto de chegada, que é o mesmo da partida, composto pelos princípios que o orientam” (“Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência”, SP, LTr., 1994, págs. 13 e 14).

Tratando dos princípios do Direito do Trabalho, Alfredo Ruprecht deduz as seguintes conseqüências: 1) têm o caráter de preceitos jurídicos que podem ser aplicados por autoridade judicial; 2) têm caráter normativo, pois se aplicam a situações de fato e de direito; 3) são eles os preceitos que sustentam e tipificam o Direito do Trabalho; 4) orientam a interpretação da lei e solucionam situações de dúvida ou não previstas; 5) dão unidade e confiança à disciplina” (“Los principios normativos laborales y protección en la legislación”, Buenos Aires, Ed. Zavalía, 1994, págs. 9 e 10).

### **III — Princípios Constitucionais gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho**

A Constituição brasileira de 1988 não revelou expressamente os princípios informadores do Direito do Trabalho, tal como procedeu em relação à seguridade social (art. 194) e a outros títulos. Mas, inquestionavelmente, há princípios explicitados ou induzidos que são aplicáveis às relações de trabalho.

O art. 1º, ao enunciar os fundamentos da República Federativa do Brasil, referiu:

“III — a dignidade do ser humano;

IV — os valores sociais do trabalho”.

Destarte, os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador, como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho. O respeito à dignidade do trabalhador se insere na categoria dos direitos que Pontes de Miranda denomina de supra-estatais e que a Igreja Católica inclui no elenco dos direitos naturais, cuja observância não deve depender da vigência de tratados internacionais ou leis nacionais. No Brasil, ele está expresso na Lei Maior, tal como na Constituição alemã do

após-guerra, a qual, logo no seu art. 1º, afirma que “A dignidade do homem é inviolável” — preceito que levou os seus intérpretes a concluírem pela inconstitucionalidade de qualquer disposição legal ou ato administrativo que o afrontar. Como bem ressalta Francesco Santoni, a tutela da dignidade está “ligada à garantia mais geral da personalidade humana e identificada, ao mesmo tempo, com as liberdades fundamentais que caracterizam o *status civitalis*, não só na Constituição italiana, mas também em muitas Constituições de países latino-americanos, mesmo se nesses últimos nem sempre se possa encontrar uma legislação ordinária que vise dar cumprimento à exigência de proteção dos trabalhadores diante dos poderes da empresa” (“Princípios para um código-tipo de Direito do Trabalho para a América Latina”, SP, LTr., 1996, pág. 181).

Entre os diversos princípios gerais de direito consagrado pela Constituição brasileira e aplicáveis às reclamações individuais e coletivas de trabalho, cumpre destacar:

a) o da isonomia de caráter geral (art. 5º, *caput* e inciso I), de maior alcance do que as normas do art. 7º, XXX e XXXII, da própria Carta Magna, e dos arts. 5º, 358 e 461 da CLT. Nas relações de trabalho esse princípio corresponde ao disposto na Convenção nº 111, da OIT, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965 (Decreto de promulgação de nº 62.150, de 19.01.68), a qual, invocando enunciados da Declaração Universal dos Direitos do Homem e da Declaração de Filadélfia, proíbe a discriminação “fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”;

b) o da liberdade de associação (art. 5º, inciso CC), reafirmado, com restrições, no art. 8º, (incisos II e IV), no tocante à organização sindical;

c) o da irretroatividade da lei, para proteção do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada (art. 5º, inciso XXXVI), que se não confunde com a aplicação das normas imperativas, de ordem pública, às relações de trabalho em curso, sem atingir direitos gerados por fatos pretéritos.

Por seu turno, a nossa Carta Magna, em mandamento perfeitamente aplicável ao Direito do Trabalho, reza:

“Art. 193. A ordem social tem como base o princípio do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

E, ao relacionar os princípios gerais da atividade econômica, seguiu a orientação do estatuto básico anterior, aludindo, no seu art. 170, à:

“valorização do trabalho humano” (*caput*);

“justiça social” (*caput*);

“função social da propriedade” (nº 11);

“busca do pleno emprego” (nº VIII).

A condenação do trabalho forçado, objeto das Convenções nº 29 e 105, ratificadas pelo nosso País, e pela OIT, classificadas no elenco dos tratados sobre direitos humanos fundamentais, se sintoniza com o estatuído nos incisos III e IV do art. 1º da Constituição brasileira, já transcritos, e no *caput* do art. 170.

#### IV — Princípios específicos do Direito do Trabalho

Além dos mencionados princípios gerais, que guardam íntima relação com o Direito do Trabalho, princípios específicos desse ramo da enciclopédia jurídica podem ser aferidos, pelo processo de indução, do conjunto de normas adotadas pela Constituição a respeito dos direitos individuais e coletivos do trabalho. Alguns deles emanam, com nitidez, do texto constitucional.

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho — uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal. Daí decorre princípio da irrenunciabilidade, que vem sendo afetado pela tese de flexibilização, mas que não se confunde com a transação, quando há *res dubia* ou *res litigiosa* no momento ou após a cessação do contrato de trabalho.

Ressalte-se, como o fez Deveali, que o Direito do Trabalho é “um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto o segundo supõe a igualdade das partes, o primeiro pressupõe uma situação de desigualdade que ele tende a corrigir com outras desigualdades”. (“Lineamientos de Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, Ed. Argentina, 3ª ed., 1956, pág. 167). A necessidade de proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico. Na observação de Kaskel, as normas jurídicas públicas e as privadas coexistem nesse ramo do Direito, “uma ao lado das outras, não em forma mutuamente excludente, senão reforçando-se reciprocamente, ambas baseadas no princípio protetor do direito social como ponto de partida e como elemento diretor para o desenvolvimento e a interpretação” (“Derecho del Trabajo”, de Walter Kaskel, atualizado por Hermann Dersch tradução espanhola da 5ª ed., Buenos Aires, Depalma, 1961, pág. 197).

Hoje, a maior ou menor intervenção do Estado nas relações de trabalho depende não apenas do sistema econômico adotado pelo respectivo regime

jurídico-político, mas também da possibilidade real de os sindicatos, por meio dos instrumentos da negociação coletiva, conseguirem a estipulação de condições adequadas de trabalho ou a complementação da base mínima fixada por lei. Poder-se-ia afirmar que, nos países de economia de mercado, o intervencionismo estatal nas relações de trabalho reduz-se na razão inversa do fortalecimento da organização sindical.

A doutrina é uníssona ao acentuar que o princípio protetor é imanente a todo o Direito do Trabalho. No dizer de Kaskel, ele “configura vigorosamente esse ramo especial do Direito e lhe confere, em todas as suas partes, uma tonalidade e peculiaridade singulares, em comparação como outras disciplinas jurídicas”. (Ob. cit., págs. 1 e 2).

Os fundamentos jurídico-políticos e sociológicos do princípio protetor geram, sem dúvida, outros, que dele são filhos legítimos:

a) o princípio “in dubio pro operario”, que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória;

b) o princípio da norma mais favorável, em virtude do qual, independentemente de sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, na sua preciosa obra sobre o tema, esclareceu, com razão, que “A aplicação do princípio da norma mais favorável está condicionada a que se conjuguem os seguintes pressupostos: a) pluralidade de normas jurídicas; b) validade das normas em confronto, que não devem padecer de vícios de inconstitucionalidade ou ilegalidade (abstraída naturalmente a questão da conformidade da norma com a hierarquicamente superior); c) aplicabilidade das normas concorrentes ao caso concreto; d) colisão entre aquelas normas; e) maior favorabilidade, para o trabalhador, de uma das normas do cotejo” (“Principiologia de Direito do Trabalho”; Salvador, Gráfica Contraste, 1996, pág. 78);

c) o princípio da condição mais benéfica, que determina a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis;

d) o princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada não correspondente à realidade. A Justiça do Trabalho tem invocado reiteradamente esse

princípio, que se sintoniza com o disposto no art. 9º, da CLT, para reconhecer o contrato de trabalho subordinado em relações jurídicas formalmente ajustadas sob o rótulo de serviços autônomos, estágio de técnicos ou universitários, trabalho prestado por meio de empresas terceirizadas ou cooperativas etc. Desde que haja prestação pessoal de serviços, sem caráter não eventual, sob o poder de comando de quem se aproveita dos serviços e os remunera, haverá relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT). A propósito, escreveu Pla Rodriguez: “Isto significa que, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que o que as partes pactuaram, em forma mais ou menos solene ou expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato” (ob. cit., pág. 234);

e) os princípios da integralidade e intangibilidade do salário que visam a protegê-lo de descontos abusivos, preservar sua impenhorabilidade e assegurar-lhe posição privilegiada em caso de insolvência do empregador.

A própria Constituição de 1988 consagra alguns princípios específicos do Direito do Trabalho:

a) o princípio da não discriminação, que proíbe diferença de salários, de critério de admissão e de exercício de funções por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), ou de critério de admissão e de diferença de salário em razão de deficiência física (art. 7º, XXXI) e, bem assim, que se distinga, na aplicação das normas gerais, entre o trabalho manual, o técnico e o intelectual ou entre os respectivos profissionais (art. 7º, XXXII). Este último enunciado, entretanto, deve ser aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais;

b) o princípio da continuidade da relação de emprego, o qual, embora não seja inflexível, posto que a Constituição de 1988 não consagrou a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego, emana, inquestionavelmente, das normas sobre a indenização devida nas despedidas arbitrárias, independentemente do levantamento do FGTS (art. 7º, nº 1) e do aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho, proporcional à antiguidade do emprego (art. 7º, nº XXI);

c) o princípio da irredutibilidade do salário, já embutido na regra da inalterabilidade salarial decorrente do princípio protetor, o qual somente pode ser afetado pelos instrumentos da negociação coletiva (flexibilização sob tutela sindical — art. 7º, nº VI).

Pinho Pedreira refere ainda a liberdade sindical como o princípio fundamental do Direito Coletivo do Trabalho, por se tratar da “espinha dorsal do sistema de relações industriais num Estado democrático” (“Os princípios do Direito Coletivo de Trabalho”, in Revista LTr., nº 63, 1999, pág. 151). Con-

soante preceitua a Convenção 87, da OIT, e prevalece no direito comparado, a *liberdade sindical* corresponde:

a) ao direito dos grupos de trabalhadores ou de empresários de constituírem, sem autorização prévia do poder público, organizações sindicais com a estruturação e representatividade que preferirem, ainda que já exista outra com a mesma representatividade qualificativa ou territorial (liberdade sindical coletiva);

b) ao direito de cada trabalhador ou empresário de ingressar e desligar-se do sindicato de sua escolha (liberdade sindical individual);

c) ao direito da entidade sindical de redigir seus estatutos e regulamentos internos, eleger livremente os seus dirigentes e representantes, de organizar sua administração e de formular e executar o seu programa de ação, com respeito às disposições legais aplicáveis às demais coletividades organizadas e desde que tenha por objeto o fomento e a defesa dos interesses dos trabalhadores e dos empregadores (autonomia sindical).

Ocorre que a Constituição de 1988 se afastou desses conceitos ao impor o monopólio de representação sindical por categoria e a contribuição compulsória dos trabalhadores e empregadores representados pelo sindicato único (art. 8º, II e IV), motivo pelo qual esse princípio não pode ser rigorosamente observado em nosso País, no que tange à liberdade sindical coletiva.

Meton Marques de Lima elege a Justiça Social como o princípio basilar do Direito do Trabalho e aponta, como corolário, cinco princípios gerais: — o da progressão social, o tutelar, o da equidade, o da autodeterminação coletiva e o da irretroatividade das nulidades contratuais. Desses derivam diversos princípios específicos: o da norma mais favorável ao empregado, o *in dubio pro operario*, o da condição mais benéfica ao trabalhador, o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o da continuidade da relação de emprego, o da primazia da realidade, o da imodificabilidade *in pejus* do contrato de trabalho, o da irredutibilidade salarial, o da igualdade de salário, o da substituição automática das cláusulas contratuais pelas disposições coletivas e o da boa-fé (ob. cit., págs. 21 e segs.).

Embora se trate de um princípio geral de direito, o da boa-fé tem ampla aplicação nas relações de trabalho, em virtude do intenso e permanente relacionamento entre o trabalhador e o empregador, ou seus prepostos, assim como entre as partes envolvidas na negociação coletiva. Na execução do contrato de trabalho, o desejável é que o empregado procure, de boa-fé, cumprir as obrigações pactuadas, visando ao melhor rendimento no trabalho, enquanto que o empregador deve cumprir, por si ou pelos seus prepostos, com lealdade e boa-fé, as obrigações que lhe cabem.

Por todo o exposto, afigura-se oportuno sublinhar, invocando expressiva comparação do renomado filósofo Emmanuel Kant, que o Direito, quando concebido sem consideração aos princípios que o fundamentam, assemelha-se a uma cabeça sem cérebro.

ALTERAÇÃO

### SUMÁRIO

1. Sob o título  
de "alteração especial  
proposta pelo  
Ministério da  
Justiça, que altera  
a interpretação das  
Leis nº 1.040/50 e  
1.041/50 do  
Código de  
Processo Civil (Lei nº  
1.040/50 e 1.041/50)  
e menciona  
o nº 156 do  
Regulamento de  
Processo Civil (Lei nº  
1.041/50) e a Lei nº  
1.040/50, altera  
o artigo 156 do  
Regulamento de  
Processo Civil (Lei nº  
1.041/50) e menciona  
o nº 156 do  
Regulamento de