

# DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Antônio Lima TERRAS<sup>1</sup>

De acordo com o tema abordado, a classificação do direito do trabalho brasileiro não é ponto pacífico entre todos os doutrinadores. A maior parte entende que ele faz parte do direito Privado, por se tratar da relação entre partes privadas, empregador e empregado. Porém, o direito do trabalho tem hoje várias regras necessárias, de caráter público, visando garantir os direitos básicos do trabalhador frente ao empregador. Essas regras públicas existem em virtude da doutrina de intervenção do Estado, que busca proteger o empregado, sendo ele o elo mais fraco da relação. Esse intervencionismo faz alguns defenderem uma natureza jurídica mista (ou seja, de direito parcialmente privado e parcialmente público) para este ramo do direito que mescla tanto de normas públicas quanto privadas. Outros vão mais longe e entendem que a livre manifestação das vontades foi substituída, no direito do trabalho, pela vontade do Estado e esse teria, portanto, caráter de [direito público](#). Finalmente, há também uma corrente que liga o direito do trabalho ao [direito social](#), destacando a coletividade do direito. Desse modo, a tese de que este ramo do direito, seria parte do direito privado permanece, sendo a que prevalece no direito brasileiro.

[As fontes jurídicas](#) são fatores que dão origem às [normas](#) e [princípios](#) norteadores de um [ramo no direito](#). Existe uma divisão entre as fontes formais e materiais no direito do trabalho. As fontes materiais geralmente são tidas como os fatores pré-jurídicos (sociais, ideológicos, políticos), que influenciam a elaboração da norma; que tem relevo especial a pressão dos trabalhadores em busca de melhores condições de emprego. As fontes formais, por sua vez, têm caráter sobretudo jurídico. Temos, por exemplo: a [Constituição](#), [leis](#) e [súmulas vinculantes](#) do STF. Possuem a seguinte hierarquia: Constituição; leis; [decretos](#); [sentença normativa](#) e [arbitragem](#) de [dissídios coletivos](#); [convenção coletiva](#); [acordo coletivo](#); [costume](#). As fontes formais são classificadas de pelo menos duas formas. Em primeiro lugar temos a divisão das fontes formais entre fontes heterônomas e fontes autônomas. As fontes formais heterônomas são impostas por terceiros, geralmente o Estado. Já fontes formais autônomas vêm das decisões dos próprios implicados na relação jurídica que então se estabelece. Esse é o caso, por exemplo, de um acordo coletivo entre empregadores e [sindicatos](#). Também há a separação entre fontes nacionais e fontes internacionais, desse modo um tratado internacional ou uma convenção da [Organização Internacional do Trabalho](#) (OIT) são fontes formais internacionais, enquanto uma medida provisória seria uma fonte formal nacional. Na prática, a tarefa de catalogar as fontes do direito em cada um dos campos acima não é simples, há vários exemplos de figuras jurídicas de classificação controversa.

O direito do trabalho brasileiro se vale de alguns princípios básicos que norteiam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Entre eles está o princípio da proteção, que se divide em três: sub princípio do *in dubio pro operario*; sub princípio da aplicação da norma mais favorável; e sub princípio da condição mais benéfica. Também temos como princípios importantes: o princípio da irrenunciabilidade de direitos; o princípio continuidade da relação de emprego; o princípio da inalterabilidade contratual lesiva; o princípio da primazia da realidade e o princípio da intangibilidade salarial. Sendo assim, o trabalhador é o elo mais fraco de relação trabalhista, ([hipossuficiente](#)). O empregado recebe, portanto, proteção jurídica especial por parte do Estado. Essa proteção se

---

1 Acadêmico de Direito das Faculdade Santa Cruz. E-mail - [doulgasdobasz@hotmail.com](mailto:doulgasdobasz@hotmail.com)

assenta na idéia de justiça distributiva, que atenta para a produção de uma igualdade material (e não somente formal) entre as partes.