**FONTES E PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO[[1]](#footnote-1)**

1. **Fontes do Direito Processual do Trabalho**

A abordagem relativa às fontes processuais trabalhistas é de extrema relevância para a compreensão das bases e da origem das normas jurídicas.

As fontes desta área representam os pilares de sustentação e conferem ao processo laboral algumas de suas características mais essenciais. Sob esse viés, destaca-se que elas podem ser: **materiais** (fato social) e **formais** (lei, costume, jurisprudência, analogia, equidade, princípios gerais do direito), mas Carlos Henrique Bezerra Leite (2015) ainda delineia as seguintes classificações: **primaria ou imediata** (lei) e **secundária ou mediata** (costume, jurisprudência e doutrina).

Para fins didáticos, e consoante doutrina majoritária, diferencia-se os dois tipos de fontes antes mencionadas, materiais e formais, haja vista que, nas palavras de Sergio Pinto Martins (2013), este estudo pode abarcar diferentes acepções, tais como a origem, a fundamentação de validade da normatividade jurídica e a exteriorização do próprio direito.

* 1. **Fontes Materiais**

O conjunto de fontes materiais apresenta-se como o nascedouro da própria construção jurídica “formalizada”, ou seja, “[...] são o complexo de fatores que ocasionam o surgimento de normas, compreendendo fatos e valores” (MARTINS, 2013, p. 32). Em outras palavras, são as fontes potenciais do processo trabalhista, e surgem do próprio direito material do trabalho (LEITE, 2015).

Assim, são consideradas fontes materiais os acontecimentos sociais em sentido amplo, os fatores econômicos, os traços culturais, as construções éticas e morais de uma sociedade, além das nuances políticas, fontes essas que acabam por impulsionar e pressionar, alternada e reciprocamente, o surgimento e a criação de uma normatividade jurídica. Significa dizer que as diversas e distintas fontes materiais consolidam-se como efetivos elementos que irão repercutir na proposição/elaboração/criação das fontes de ordem formal.

* + 1. **Fontes Formais**

As fontes formais, por sua vez, são o resultado da pulsão das fontes materiais, caracterizando-se como a realização concreta e efetiva destas últimas, ou seja, são “o fenômeno de exteriorização final das normas jurídicas, os mecanismos e modalidades mediante os quais o Direito transparece e se manifesta” (DELGADO, 2015, p. 142). Nesse sentido, as fontes formais também apresentam uma divisão específica, abarcando as **fontes formais diretas**, que abrangem a lei em sentido genérico, as fontes **formais indiretas**, que tem sua origem na doutrina e na jurisprudência e, por fim, as **fontes formais de explicitação**, cujas expressões mais importantes são a analogia e a equidade (LEITE, 2015).

Precipuamente, há que se dizer, que as fontes formais são aquelas que estão positivadas no ordenamento jurídico. Como **fonte formal direta** primordial do Direito Processual do Trabalho, tem-se as normas constitucionais,que que serão seguidas pelas leis complementares, ordinárias, as medidas provisórias, os decretos legislativos e as resoluções do Congresso Nacional, bem como os decretos-leis.

No patamar infraconstitucional, podem ser citadas como **fontes formais diretas** e base do Direito Processual do Trabalho: a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dedica o Título X ao Processo Judiciário do Trabalho; a Lei nº 5.584/1970, que dispõe acerca das normas procedimentais e complementares aplicáveis ao processo trabalhista e; o Código de Processo Civil (CPC)**,** aplicável de forma subsidiária (art. 769 da CLT), em havendo lacuna na legislação trabalhista, haja compatibilidade com os princípios e regras do direto do trabalho (LEITE, 2014a).

Quanto às **fontes formais indiretas**, destacam-se a doutrina e a jurisprudência. A doutrina oferece fundamentos teóricos, retratando concepções hermenêuticas distintas de seus autores. A jurisprudência, refere-se às decisões judiciais proferidas em diversos casos concretos, que posteriormente, servirão de precedentes para aplicação do direito a outro caso concreto. A jurisprudência dominante poderá se tornar matéria de súmula, dando assim, base ao direito e a organização da sociedade, como já ocorria outrora nas famílias romano-germânicas (DAVID, 1993).

Consoante Nascimento (2015), as jurisprudências em conjunto significam apreciável material normativo criado pela jurisdição, uma vez que elas inspiram a reforma da lei, como se sucedeu com determinadas matérias do direito laboral, atendendo assim, aos fatos que ocorrem frequentemente e não possuem previsão jurídica específica.

Além das fontes já mencionadas, mas não menos elementar que as demais, estão as **fontes formais de explicitação**, cujas expressões mais importantes são a analogia e a equidade (LEITE, 2015).

O art. 769 da CLT permite a aplicação subsidiária do art. 126 do CPC, o qual dispõe que o juiz não está dispensado de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade. Logo, deverá no julgamento da lide aplicar as normas legais e, na ausência destas, o magistrado se valerá da analogia (com a ressalva do artigo 127 do CPC, de que somente nos casos previstos em lei), dos costumes e princípios gerais de direito.

Contemporaneamente, o vocábulo equidade significa a suavização da norma abstrata, isto é, a lei regula uma situação-tipo, enquanto o intérprete, através da equidade, mediatiza, adequa o que está previsto na norma em abstrato ao caso concreto. Distingue-se assim, da analogia, pelo fato desta última ser uma operação lógico-comparativa realizada pelo operador do direito quando há lacunas normativas, buscando preceito adequado que exista no ordenamento jurídico (DELGADO, 2015). Esta é efetivamente a concretização da integração jurídica, que retrata a importância das fontes do direito do direito, que auxiliam de maneira significativa nesse processo.

1. **Princípios do Direito Processual do Trabalho**

**2.1 Noções introdutórias**

Não há como existir ciência sem a determinação de seus princípios, assim, se faz necessário que preliminarmente se detecte e compreenda os princípios informadores de determinado ramo do direito (THEODORO JÚNIOR, 1998). O Direito Processual do Trabalho apresenta inúmeras características próprias que o diferencia do Processo Civil em alguma medida, o que permite, mormente, que tenha princípios exclusivos.

Os princípios são de extrema relevância na ciência jurídica, porque reconhecem, de certa forma, autonomia a determinado ramo quando existem princípios específicos (GARCIA, 2017). Eles exercem funções relevantes no ordenamento jurídico, sejam elas: a) de integração: isto é, na ausência de disposição específica para o caso concreto, utiliza-se dos princípios gerais do direito, o que se entende tradicionalmente como analogia iuris; b) de interpretação: de modo a orientar o intérprete acerca das normas jurídicas no que tange ao real sentido e alcance; c) inspiradora do legislador: para elaboração de novas normas jurídicas.

Em se tratando de princípios em aspecto geral, podem esses ser conceituados como a diretriz inicial, o ponto de partida de algo. Um princípio, dentro deste contexto, se consolida como o alicerce em que será constituída a estrutura subsequente, servindo ainda, de “inspiração” para as normas jurídicas (MARTINS, 2013).

É imprescindível, no entanto, não confundir princípios com peculiaridades, haja vista que princípio seria considerado a regra e peculiaridade, a exceção. Assim, princípios são gerais e inspiram preceitos legais, ao passo que as peculiaridades não constituem normas, apenas caracterizam/diferenciam determinada área do direito.

Em termos doutrinários, não existe convergência teórica quando se faz uma análise detalhada dos princípios que norteiam o processo trabalhista. Logo, se verifica que diversos autores abordam em suas obras um rol quase exaustivo de princípios, sendo que maioria não apresenta traços de exclusividade.

Tendo em vista a existência de abordagens díspares, surge a necessidade de se fazer uma escolha de ordem metodológica, adotando-se uma linha teórica de análise. Nesse sentido, a esfera principiológica será aqui analisada a partir dos ensinamentos de Sergio Pinto Martins, que trabalha com apenas um princípio exclusivo de processo do trabalho, qual seja, o princípio protecionista do empregado hipossuficiente.

* + 1. **Princípio da proteção do empregado hipossuficiente**

O processo laboral, enquanto mecanismo instrumental, é, sem sombra de dúvidas, permeado por desigualdades históricas que norteiam a relação de forças envolvendo o *capital* e o *trabalho*. Nesse sentido ratifica Rodriguez (1997, p. 30) “[...] o direito do trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e a capacidade econômica desiguais conduzia a diversas formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas.”

Emerge a intervenção do Estado nas relações sociais, atendo-se nas relações de trabalho para limitar a autonomia de vontade nos contratos de trabalho, bem como estabelecendo um rol de direitos mínimos que devem ser observados por ambas as partes nas contratações (SCHÄFER, 2016).

Martins (2013) evidencia que **o princípio base do processo trabalhista é o da proteção**, devido a este, no caso de dúvida, a interpretação deve ser realizada sempre em favor do economicamente fraco, que é o empregado, na hipótese de estar em litígio com o empregador. Nesse sentido, corrobora Rodriguez (1997, p. 28) “[...] no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.”

Segundo Garcia (2017) esse princípio engloba três vertentes, que seriam o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica. Em relação a primeira vertente, pode-se afirmar que está alicerçada no fato de que a disposição jurídica pode ser interpretada de diversas maneiras, logo, caso haja dúvida deverá ser analisada em favor do obreiro, contudo, é necessário mencionar que não se trata de alteração do significado da norma.

No que tange à aplicação da norma mais favorável, caso haja diversas normas passíveis de serem aplicadas a determinado caso concreto (válidas e vigentes), deverá incidir aquela que seja mais benéfica ao trabalhador (GARCIA, 2017). O outro viés desse princípio é a questão da condição mais benéfica, que nada mais é que assegurar ao empregado a manutenção, durante o período do contrato de trabalho, de direitos mais benéficos, ou seja, de modo geral, as vantagens auferidas não podem removidas ou mesmo modificadas para lesar o obreiro. Exemplo que pode ser visualizado na prática é a questão da alteração remuneratório prejudicial, o que infringe o art. 468 da CLT.

Por meio de uma visão principiológica protetora, almeja-se compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica – entre empregado e empregador – por meio da instituição de uma desigualdade jurídica em sentido oposto numa clara tentativa de promover a justiça social. Esse princípio se alicerça na própria razão de ser do direito do trabalho, tendo em vista que se evidenciou a necessidade iminente de se pensar a igualdade de maneira fictícia, mas sim, uma compensação da desigualdade econômica desfavorável, por intermédio de uma proteção jurídica favorável, que visa a igualdade substancial entre as partes (RODRGUEZ, 2015).

Diversos são os exemplos que didaticamente demonstram a hipossuficiência do empregado e justificam a necessidade do tratamento diferenciado pelo direito obreiro, podem ser citados, dentre outros: a facilidade do empregador em ter melhores meios de prova, escolhendo testemunhas entre os subordinados da empresa, além de conseguir suportar economicamente a demora na resolução processual. Antagônico a isto, encontra-se o obreiro, que tem dificuldades de encontrar testemunhas dispostas a depor, devido ao medo de represálias por parte do empregador (MARTINS, 2013).

De modo geral, o Estado Democrático de Direito busca reduzir as desigualdades sociais e regionais (CF, art. 3º, III), através da proteção jurídica da parte fraca tanto na relação de direito material quanto na relação de direito processual (LEITE, 2015). Demonstram-se assim, diversos dispositivos, tanto constitucionais quanto infraconstitucionais, que juntos pretendem estabelecer um elo de continua paridade, de contenção de pesos, para que o empregado se encontre em patamar de proporcionalidade com o seu empregador.

Exemplo deste equilíbrio entre as partes no processo, de modo que o empregado não esteja em posição desigual, está expressamente elencado no §3º do art. 790 da CLT: a gratuidade do processo, com dispensa do pagamento de custas, beneficiando o empregado em desfavor do empregador. Outrossim, na maioria dos casos, há a inversão do ônus da prova ou são aceitas presunções que só favorecem o empregado (MARTINS, 2013).

Ademais, o empregado poderá ajuizar a ação sem o auxílio de advogado, diante do artigo 791 da CLT, e poderá propô-la até mesmo oralmente (art. 840 da CLT), proporcionando o acesso fácil à justiça pelo trabalhador (MARTINS, 2013).

Destarte, fica evidente a aplicação do princípio da proteção em muitas passagens da legislação trabalhista, situação de que deve ser cuidadosamente observada quando se busca a compreensão ampla do processo do trabalho.

**Referências**

DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**; Tradução Hermenío A. Carvalho. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1993.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 12 ed. São Paulo: LTr, 2014a.

\_\_\_\_\_\_ . **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_\_\_ . **Manual de Processo do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014b.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual de Trabalho**. 27 ed. São Paulo: 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

\_\_\_\_\_\_. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SCHÄFER, José Orlando. **Direito do Trabalho e flexibilização**. Porto Alegre: Fabris Editor, 2016.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Os princípios do direito processual civil e o processo do trabalho.** In: Compêndio de Direito Processual do Trabalho. Coordenação Alice Monteiro Barros. São Paulo: LTr, 1998.

1. **Tobias Damião Corrêa**, advogado, professor de Processo do Trabalho do Curso de Graduação em Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (Unijuí).

   - **Bruna Fernanda Bronzatti**, aluna da Graduação em Direito da UNIJUÍ, estagiária do escritório TDC – Sociedade Individual de Advocacia. [↑](#footnote-ref-1)