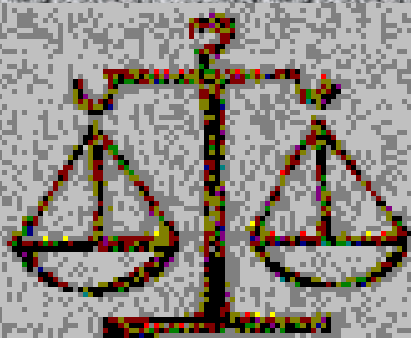


Direito do Trabalho no Tempo



Mario Paiva

DIREITO DO TRABALHO NO TEMPO

“Art. 2. A lei só dispõe para o futuro, não tem efeitos retroativos”

Código Civil Francês de 1804

A norma jurídica tem eficácia limitada no tempo atendendo a necessidades sociais cambiantes, tendo, pois, princípio, meio e fim. Segundo Paulo Nader *“na vida do Direito a sucessão das leis é ato de rotina. Cada estatuto legal tem seu papel na história. Surge como fórmula adequada a atender às exigências de uma época. Para isto combina os princípios modernos da Ciência do Direito com os valores que a sociedade consagra. O conjunto normativo é preparado de acordo com o modelo fático; em consonância com a problemática social que se desenrola.”*⁽¹⁾

O Direito do trabalho- tal como o direito em geral – apresenta múltiplas fontes das quais se retiram normas variadas. Três fatores provocam e ampliam a diversidade.

Em primeiro lugar, o *fator tempo*: as fontes sucedem-se no tempo, substituindo-se, no todo ou em parte, umas às outras.

Em seguida o *fator espaço*: o Globo reparte-se, hoje ainda, por diversos Estados correspondendo tendencialmente, a cada um deles, um ordenamento; em alguns casos, verifica-se mesmo que um único Estado abriga, nas suas fronteiras, várias ordens autônomas.

⁽¹⁾ (NADER, Paulo. Introdução ao Estudo do Direito, 9^o. edição, ver. e ampliada, editora forense, 1994, p. 267.

Por fim, o *fator hierárquico*: o Direito do Trabalho postula várias fontes que não se delimitam entre si em função de áreas de competência próprias, podendo, pois, sobrepor-se.

A diversidade das fontes – e a concomitante e natural multiplicação de normas – levanta problemas de construção juscientífica; pode, porém, levantar ainda questões em nível de decisão jurídica: assim sucede quando duas ou mais normas se mostram vocacionadas para resolver um determinado caso.

Há, então, concurso ou conflito de normas. Intervêm, nessa altura, normas de conflito as quais, de entre as regras candidatas, designam qual a correspondente para informar a final.

As normas sucedem-se no tempo e o princípio geral é o de que nova lei revoga a anterior. Mas há grandes problemas, porque uma relação jurídica laboral está em contato com normas antigas e modernas (p. ex., uma norma está em vigor no momento da sua constituição, mas é substituída por outra durante a vigência do contrato). Há aqui um problema de conflito de normas, em que é necessário saber qual se aplica e em que medida são ressalvados aspectos da lei anterior, se se entender que é a nova que se aplica. Assim pergunta-se o professor Daniel Coelho de Souza “*continua o direito a se regular pela lei do tempo em que foi adquirido, e a relação a produzir efeitos, tal como previsto na lei anterior? Ou atinge a lei nova todas as relações e situações sobre as quais dispõe?*.”⁽²⁾

A propósito, defrontam-se os princípios de irretroatividade e da retroatividade, constituídos em regra e exceção. O princípio da irretroatividade das leis, ou simplesmente irretroatividade, corresponde à regra segundo a qual a lei somente dispõe para o futuro,

⁽²⁾ SOUZA, Daniel Coelho. Introdução à Ciência do Direito. 1^o. edição. Fundação Getúlio Vargas em convênio com a Universidade Federal do Pará, 1972, p. 437.

dada a razão de que a lei não pode abrigar antes de existir, que dizer a lei nova não pode ser aplicada, ou retroagir a fatos passados, ou a atos jurídicos que se constituíram e completaram antes da sua vigência, pois ela normalmente dispõe para o futuro, consoante o princípio *lex nova adprateriata trahi nequit*.

Segundo Orlando Soares “*a sistemática brasileira consagrou esses princípios, a partir da Constituição política do Império do Brasil (1824). Em sentido amplo, ou seja, quanto às leis em geral, tanto no âmbito do Direito Público, quanto do Direito Privado (art. 179, III e XI).*”⁽³⁾

O princípio dominante em matéria de aplicação das normas laborais no tempo é o da imediata sujeição às normas mesmo dos contratos de trabalho celebrados à sombra das normas anteriores. Segundo Amauri Mascaro Nascimento “*este efeito imediato não se confunde com retroatividade. Retroatividade é aplicação da lei a situações jurídicas já extintas ou consumadas. Assim, seria retroativa a lei trabalhista nova que viesse a ser aplicada aos contratos de trabalho já extintos à data da sua vigência*”⁽⁴⁾

A idéia da aplicação imediata das normas de trabalho tem sobretudo a ver com o caráter de estatuto legal e com uma intencionalidade própria dessas mesmas normas, e não tanto com o princípio do tratamento mais favorável. Diz Caldeira que a vigência imediata “*é uma qualidade da ordem pública em que fundam disposições trabalhistas. Se, por exemplo, uma lei nova reduz a jornada de trabalho, seria impossível esperar que se celebrassem novos contratos de trabalho para que a redução entrasse em vigor. O mesmo*

⁽³⁾ SOARES, Orlando. Introdução ao Estudo do Direito. 1^o. edição. Editora forense, Rio de Janeiro, 1991, p. 315 e 316.

⁽⁴⁾ Mascaro Nascimento, Amauri. Curso de Direito do Trabalho. Ed. Saraiva, 1997, 13^o. edição, p. 271).

ocorreria se, estabelecido um tipo de salário mínimo, ficasse admitido que continuariam pagos salários inferiores aos trabalhadores”⁽⁵⁾

Essa regra de aplicação imediata é completada com outra, de caráter especialmente tutelar para os trabalhadores, que é a manutenção das regalias adquiridas ou dos direitos adquiridos. Segundo Paulo Dourado Gusmão “a regra é a da retroatividade das leis, limitada pelo princípio da *irretroatividade, que determina só dispor a lei para o futuro, não sendo aplicável ao passado, nos casos em que houver direito adquirido, ato jurídico perfeito ou coisa julgada.*”⁽⁶⁾

O princípio da salvaguarda das condições mais favoráveis adquiridas assenta – em sede de aplicação no tempo – na tal idéia do continuado progresso da legislação social (sempre mais) e da necessidade de evitar um retrocesso quanto a regalias, sobretudo contratuais, adquiridas pelos trabalhadores e que os próprios consideram como fazendo já parte da sua esfera jurídica. Não se aceita pôr essas regalias em jogo ou em discussão, pois as empresas procurariam reduzi-las a pretexto das vantagens das normas novas, que para elas se traduzem em novos encargos sócias.

A regra é o de que as novas condições laborais (estabelecidas na lei ou nos instrumento de regulamentação coletiva) são de aplicação imediata, regendo mesmo os contratos de trabalho anteriormente celebrados. Mas este sistema executa-se com salvaguarda do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador

⁽⁵⁾ apud De Ferrari, Derecho Del trabajo, Depalma, 1968, v. 1, p .337.

⁽⁶⁾ GUSMÃO, Paulo Dourado. Introdução ao Estudo do Direito. 16^o. edição. Ed. Forense, 1993, p. 259.