

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

CONCEITO E FINALIDADE

- Os princípios do Direito do Trabalho são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico trabalhista. São o alicerce científico, as vigas de sustentação de toda a construção doutrinária e normativa relativa aos seus fundamentos.
- Os princípios devem iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos correspondentes sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões do respectivo ordenamento legal.

FUNÇÃO

- **1- FUNÇÃO INFORMADORA**: criação da norma / inspiração do legislador.
- **2 – FUNÇÃO NORMATIVA**: integração do Direito em caso de lacuna / fonte supletiva. Art. 4º da LINDB, Art. 8º da CLT e Art. 140 CPC.
- **3 – FUNÇÃO INTERPRETATIVA**: critério orientador na interpretação do direito.

PRINCÍPIOS PECULIARES AO DIREITO DO TRABALHO

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

- O princípio protetor é “o princípio dos princípios”.
- Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho (também chamada de parte hipossuficiente) e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre empregado e empregador.
- Visando corrigir tal desigualdade, o legislador mediante a criação de outras desigualdades no âmbito jurídico, concedeu uma superioridade jurídica ao empregado. Tal superioridade é assegurada ao empregado através de uma forte intervenção estatal, por meio das chamadas “normas estatais protetivas” que visam assegurar ao trabalhador os direitos trabalhistas mínimos.
- Em suma, este princípio tem como objetivo o nivelamento das desigualdades existentes.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

- O princípio protetor é dividido em 03 (três) vertentes:
- **1.1 – Princípio do in dubio pro operario:** É a regra de interpretação das normas jurídicas, segunda a qual, diante de vários sentidos possíveis de uma determinada norma, o juiz ou o intérprete deve optar por aquele que seja mais favorável ao trabalhador.
- **1.2 – Princípio da norma mais favorável:** Determina que, havendo mais de uma norma aplicável a um caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos da hierarquia de normas, ou seja, ainda que não seja a CF ou uma lei federal. **Atenção: Lei 7064/82, artigo 3º, inciso II.**
- **1.3 – Princípio da condição mais benéfica:** A aplicação de uma nova norma trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis a que se encontra o trabalhador. As condições mais favoráveis devem ser verificadas em relação às condições concretas anteriormente reconhecidas ao trabalhador, e que não podem ser modificadas para uma situação pior ou menos vantajosa. **Atenção: Súmulas 51, 277 e 288 do TST (alteração de 12/04/2016).**

PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

- Tem por objetivo fazer com que a realidade verificada na relação entre o trabalhador e o empregador prevaleça sobre qualquer documento que disponha em sentido contrário.
- Plá Rodrigues afirma que “em matéria de trabalho importa o que ocorre na realidade 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”.
- No confronto entre a verdade real (realidade dos fatos) e a verdade formal (forma não correspondente a essa realidade), deverá prevalecer a verdade real.
- Em suma, deve primar a verdade dos fatos sobre os acordos formais. Pode-se concluir, portanto, que os fatos, ou seja, a realidade, é mais importante que a prova documental. Na verdade, os documentos podem ser formalmente válidos e não materialmente válidos. Neste caso, prevalece o que foi comprovado pelo exame dos fatos.
- **Analisar: artigo 9º da CLT e Súmula 12 do TST; Súmula 338, III, do TST.**

PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

- Consiste no objetivo que têm as normas trabalhistas de dar ao contrato individual de trabalho a maior duração possível e que tem por fundamento o fato de ser o contrato de trabalho um contrato de trato sucessivo, que não se esgota com a execução de um único e determinado ato, mas, ao contrário, perdura no tempo, regulando obrigações que se renovam. **Verificar: Súmula 212 do TST.**
- Tal princípio fundamenta-se no fato de que é na relação de emprego que está a fonte de subsistência do trabalhador e de sua família, tendo nítida natureza alimentar, razão pela qual as normas devem tomar como base a continuidade da relação de emprego e estabelecer mecanismos eficazes para a sua preservação pelo maior tempo possível.
- São reflexos do princípio da continuidade da relação de emprego:
 - a) contrato por prazo indeterminado ser a regra. Só se admite contrato por prazo determinado nas hipóteses previstas em lei.
 - b) sucessão de empregadores/sucessão trabalhista/sucessão de empresas
 - c) Hipóteses de interrupção e suspensão do contrato individual de trabalho.
 - d) Hipóteses de estabilidades ou garantias de emprego.
 - e) Aviso prévio.

PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

- Os direitos trabalhistas são, em regra, indisponíveis, não admitindo renúncia ou transação, como determina o **artigo 9º da CLT**.
- Decorre do reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor.
- O fundamento para este princípio está no caráter imperativo das normas trabalhistas (que impõem condições mínimas para o trabalhador), no caráter de ordem pública das normas trabalhistas (posto que o Estado as julga imprescindíveis e essenciais para a sobrevivência da própria sociedade) e na limitação da autonomia da vontade e sua indisponibilidade (são normas que não podem ser transacionadas).
- **A renúncia não se confunde com a transação.** Apesar da indisponibilidade dos direitos trabalhistas ser a regra, a doutrina e a jurisprudência, por exceção, admitem a renúncia e a transação desde que haja autorização por lei ou jurisprudência consolidada ou, ainda, em juízo, quando comprovado que o empregado não está sendo coagido
- **Veja: Súmula 276 do TST.**

PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

- Este princípio abrange tanto o empregado como empregador. No primeiro caso, baseia-se na suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé, entre cujas exigências está a de colocar todo o seu empenho no cumprimento de suas tarefas. Em relação ao empregador, supõe que deva cumprir lealmente suas obrigações para com o trabalhador.
- A boa-fé deve estar presente não só no momento da celebração do contrato de trabalho, mas, principalmente, durante toda a sua execução.

PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

- Embora a maior parte da doutrina não considere a Razoabilidade como um princípio, para Plá Rodrigues o princípio da razoabilidade “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”, ou seja, nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos advindos.
- O princípio da razoabilidade não é um princípio exclusivo do Direito do Trabalho, mas próprio dos ramos do Direito, eis que baseia-se em critérios de razão e justiça.