

PRINCÍPIOS

DO DIREITO DO TRABALHO

Wilson Seabra Neto

* Todos os direitos reservados.

APRESENTAÇÃO

O presente material abrange de forma objetiva sobre princípios peculiares ao Direito do Trabalho.

Além da apresentação de forma teórica sobre os conceitos dos princípios aqui estudados, foram selecionadas jurisprudências sobre cada um deles para melhor compreensão do leitor.

O material tem como objetivo de auxiliar nos estudos dos operadores do direito em geral, em especial aos profissionais que escolheram a área trabalhista como âmbito de atuação. É direcionado também aos estudantes de direito que vão prestar o Exame de Ordem dos Advogados e aos concurseiros.

Ao final do material foram disponibilizados exercícios sobre o tema para melhor fixação de aprendizado.

Bons estudos!

Wilson Seabra Neto

SUMÁRIO

I. Princípios	4
1.1 Interpretação geral	4
1.2 Distinção entre princípio e norma.....	4
1.3 Função dos princípios	5
II. Princípios peculiares ao Direito do Trabalho	5
2.1 Princípio da proteção	6
2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	8
2.3 Princípio da continuidade da relação empregatícia	9
2.4 Princípio da primazia da realidade.....	9
2.5 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.....	10
2.6 Princípio da intangibilidade e da irredutibilidade salarial	10
III. Precedentes jurisprudenciais	11
3.1 Precedentes quanto ao princípio da proteção	11
3.2 Precedente quanto ao princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	12
3.3 Precedente quanto ao princípio da continuidade da relação empregatícia.....	12
3.4 Precedente quanto ao princípio da primazia da realidade.....	13
3.5 Precedente quanto ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.....	13
3.6 Precedente quanto ao princípio da intangibilidade e da irredutibilidade salarial.	14
IV. Exercícios	15
V. GABARITO	20
VI. BIBLIOGRAFIA	21

I. Princípios

1.1 Interpretação geral

Princípios podem ser classificados como início de algo, origem, a causa. Princípio vem do latim *principium*, *principi*, com o significado de origem, começo, base. Numa forma diferente de conceituar, quer dizer o começo da vida ou o primeiro instante. Na linguagem leiga, é o começo, o ponto de partida, a origem, a base. São normas elementares, requisitos primordiais, proposições básicas.¹

Os princípios são *os preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio Direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão.*²

De maneira geral, princípio traduz a noção de *proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.*³

1.2 Distinção entre princípio e norma

Levando em conta que o Direito se compõe de princípios e normas, necessário se faz diferenciá-los.

Os princípios dão razões para decidir num determinado sentido, contudo, à diferença das normas, seu enunciado não determina as condições de sua aplicação. O conteúdo material do princípio – seu peso específico – é que determina quando deve ser aplicado numa determinada situação.⁴

A norma é prescrição objetiva e obrigatória por meio da qual **organizam-se, direcionam-se ou impõem-se condutas**. Também não deixa a norma de ser prescrição de vontade impositiva para estabelecer disciplina a respeito de uma

¹ Martins, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho** – 27ª ed. – São Paulo: Atlas, 2011. P. 61.

² Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 49.

³ Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. – São Paulo: LTr, 2015. P.189.

⁴ Rodriguez, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. 3ª ed. Atual. – São Paulo: LTr, 2000. P. 39

conduta dirigida ao ser humano. O conceito de norma não é, contudo, pacífico. A norma tem um sentido de orientação, de regular conduta, tendo caráter imperativo (de superioridade, que mostra quem ordena e quem recebe a ordem, que pode compreender obrigação ou proibição).⁵

Carla Teresa Martins Romar (2019, p. 51), apresenta de forma clara as principais diferenças entre princípios e norma, a saber: *(i)* somente os **princípios** exercem um **papel constitutivo** da ordem jurídica; *(ii)* as normas são interpretadas sendo o método de **interpretação jurídica**, enquanto que os princípios se interpretam em função dos **valores** que os compõem; *(iii)* às normas se **obedece**, aos princípios de **adere**; *(iv)* as **normas determinam** o que devemos e o que não devemos fazer, o que podemos ou não podemos fazer nas situações nelas previstas, enquanto que **princípios** fornecem **critérios** que permitem tomar-se posição diante de situações, *a priori* indeterminadas, quando se concretizam; *(v)* normas podem ser aplicadas mecânica e passivamente, enquanto em relação aos princípios isso é inconcebível, pois são aplicados a partir da **ponderação**.

1.3 Função dos princípios

Os princípios têm como função: *(i)* **função informadora**: serve de **inspiração** ou **orientação** ao legislador, dando base à criação de preceitos legais, fundamentando as normas jurídicas e servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico; *(ii)* **função normativa**: fonte **supletiva**, nas **lacunas** ou **omissões** da lei, quando **inexistam** outras normas jurídicas que possam ser utilizadas pelo intérprete; *(iii)* **função interpretativa**: opera como critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.⁶

II. Princípios peculiares ao Direito do Trabalho

Em que pese muitos estudos sobre direitos constitucionais gerais, no presente material serão estudados somente os princípios específicos do direito do trabalho.

⁵ Martins, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho** – 27ª ed. – São Paulo: Atlas, 2011. P. 62.

⁶ Martins, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho** – 27ª ed. – São Paulo: Atlas, 2011. P. 65.

2.1 Princípio da proteção

O **princípio da proteção** é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas.⁷

Este princípio tem como objetivo principal garantir proteção à parte considerada hipossuficiente, em suma maioria dos casos o trabalhador, cujo objetivo é assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que alcance uma igualdade jurídica.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 201), “informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.”

O princípio protetivo divide-se em três, quais sejam:

1) **Princípio *in dubio pro operario***: ao analisar determinada regra trabalhista, o intérprete opta pela aplicação da **interpretação mais favorável** ao trabalhador.

É importante destacar que este princípio **não é aplicável no direito processual do trabalho**, pois neste seara trata-se de campo probatório em que no diploma celetista (art. 818, da CLT) impõe à parte autora comprovar fato constitutivo do seu direito e ao réu comprovar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito.

2) **Princípio da utilização da norma mais favorável**: ao analisar duas ou mais normas para determinado litígio, aplica-se aquela mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua posição hierárquica.

Vale ressaltar que este princípio foi mitigado em razão do art. 611-A, da CLT, o qual dispõe que o negociado prevalece sobre o legislado, e também o art. 620

⁷ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 53.

do mesmo diploma, o qual dispõe que o acordo coletivo prevalece sobre convenção coletiva.

3) Princípio da condição mais benéfica: as condições **mais vantajosas** estipuladas no contrato laboral ou no regulamento da empresa prevalecerão, **independentemente** da elaboração de nova norma sobre o mesmo tema.

Em outras palavras, o novo ordenamento somente produzirá efeitos para os novos contratos de trabalho firmados quando da sua existência.

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 51 sobre o tema, a saber:

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, **só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.** (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem **efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.** (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

A título de reflexão, compreende a autora Carla Teresa Martins Romar (2019, p. 57) que este princípio restou impactado pela Lei nº 13.467/2017, em razão da **ampliação** da **autonomia individual** e da **validação das pactuações** decorrentes de acordo direto entre empregado e empregador, especialmente em relação aos empregados diferenciados, assim considerados no art. 444, parágrafo único, da CLT (empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.)

Isto porque tornam-se válidos os ajustes negociados entre os empregados diferenciados (art. 444, parágrafo único, da CLT) e empregador, em relação aos direitos indicados no art. 611-A, da CLT.

2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Este princípio, também denominado **princípio da indisponibilidade de direitos**, determina que os direitos do trabalhador são **irrenunciáveis**, nos termos do art. 9º, da CLT, a saber:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Entretanto, há exceção desta regra no que se refere ao **aviso prévio**, o qual pode ser renunciado quando o trabalhador comprove ter obtido **novο emprego**, nos termos da Súmula nº 276, do TST, senão veja-se:

Súmula nº 276 do TST

AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, **salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego**.

Esta regra é aplicada **somente no caso de demissão sem justa causa**, pois se o empregado pedir demissão deve cumprir o aviso prévio.

Este princípio tem como objetivo de limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.⁸

⁸ Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** – 6ª ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTr, 2010. P. 186, 187, 264

2.3 Princípio da continuidade da relação empregatícia

Este princípio disciplina que a regra é formalização de contrato de trabalho por prazo **indeterminado**. Os contratos de trabalho por prazo **determinado** são exceção, **modalidades especiais**.

Consiste no objetivo que têm as normas trabalhistas de dar ao contrato individual do trabalho a maior duração possível e 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.⁹

2.4 Princípio da primazia da realidade

Com intuito de bloquear possíveis fraudes praticadas pelo empregador, este princípio determina que a verdade real prevalece sobre a verdade formal, em outras palavras, os fatos verdadeiros prevalecem sobre os documentos apresentados.

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica.¹⁰

Significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.¹¹

Sobre o tema, observa-se aplicação deste princípio na Súmula nº 338, III, do TST, a qual dispõe que torna-se inverídico controles de frequência com horário britânico, ante impossibilidade de entrada e saída todos os dias nos mesmos horários.

⁹ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 58.

¹⁰ Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** – 6ª ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTr, 2010. P. 186, 187, 264

¹¹ Rodriguez, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª ed. Atual. – São Paulo: LTr, 2000. P. 339

2.5 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

A alteração do contrato de trabalho somente é permitida quando consentida pelo empregado e se não trouxer-lhe prejuízos (direta ou indiretamente), nos termos do art. 468, da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por **mútuo consentimento**, e ainda assim desde que **não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado**, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

2.6 Princípio da intangibilidade e da irredutibilidade salarial

Tendo em vista que o salário possui caráter alimentar, este princípio defende que a contraprestação recebida pelo trabalhador é intangível, não deve nem pode ser prejudicada.

Estabelece que esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado, justamente em razão do salário possuir caráter alimentar, pois atende as necessidades essenciais do ser humano.¹²

Intangibilidade tem como significado **proteção** dos salários contra descontos não previstos em lei. Possui como fundamento **proteção** do salário do trabalhador contra seus credores.¹³

O **princípio da irredutibilidade salarial**, previsto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, disciplina sobre a impossibilidade de redução do salário.

Contudo, a própria Carta Magna autoriza redução do salário quando previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo.

¹² Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14 ed. – São Paulo: LTr, 2015. P.209.

¹³ Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 194.

III. Precedentes jurisprudenciais

3.1 Precedentes quanto ao princípio da proteção

“JUSTIÇA GRATUITA. LEI N° 13.467/2017. ISENÇÃO DE CUSTAS PROCESSUAIS. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DA LEI (CF, CLT, LINDB). À luz dos princípios da proteção e isonomia (caput, do artigo 5º, da Constituição Federal), do livre acesso ao judiciário (incisos XXXIV e XXXV, do artigo 5º), e da finalidade social (artigo 5º, da LINDB), que norteiam esta Especializada, aplica-se o disposto no § 4º, do artigo 790, da CLT, que tem prevalência sobre o artigo 844, § 2º, do mesmo diploma legal. Adoção do princípio *in dubio pro operario*, segundo o qual **havendo duas ou mais normas vigentes incidentes ao mesmo contrato de trabalho, utilizar-se-á a que for mais favorável ao trabalhador**. Recurso da reclamante a que se dá provimento, no sentido de se conceder isenção de custas ao beneficiário da justiça gratuita. (Data de Publicação: 16/05/2019, Magistrado Relator ROVIRSO APARECIDO BOLDO, Órgão Julgador 8ª Turma - Cadeira 1, Número Único 1000456-66.2018.5.02.0083)

“Com efeito, a **condição mais benéfica** está direcionada a **garantir situações pessoais e mais vantajosas** que **são incorporadas** ao **contrato individual do trabalho** no decorrer de seu período laboral de forma tácita ou expressa e que **não poderão ser retiradas**. Ora, se a empregada recebeu valores a maior em função da variação cambial que lhe foi favorável, é porque a reclamada efetivou o referido pagamento, sem qualquer insurgência, por mera liberalidade, **condição que se apresenta mais benéfica à trabalhadora e que, portanto, se incorpora ao contrato de trabalho**.” (Data de Publicação: 22/03/2019, Número do Acórdão 20190036120, Magistrado Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Magistrado Presidente: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 12/03/2019, Comarca São Paulo, Secretaria Turmas, Turma 4, Número Processo 20100475765, Número Único 01941006920075020020)

“ARQUIVAMENTO. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. ISENÇÃO DE CUSTAS PROCESSUAIS. A questão deve ser interpretada sob a luz da Constituição Federal (art. 5º, XXXV, CF) e da disciplina geral da gratuidade da justiça trazida pelo Código de Processo Civil de 2015 (arts. 98 e 99, do CPC/2015), que assegura expressamente a isenção das custas processuais aos beneficiários da justiça gratuita sem ressalvas. **Considerando o princípio da norma mais favorável**, a isenção das custas processuais deve ser deferida. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento. (Data de Publicação 18/06/2019, Magistrado Relator MARGOTH GIACOMAZZI

MARTINS, Órgão Julgador 3ª Turma - Cadeira 3, Número Único 1000268-81.2019.5.02.0069)

3.2 Precedente quanto ao princípio da irrenunciabilidade de direitos

“**PDV. Quitação geral prevista no Acordo Coletivo. Cláusula retroativa. Invalidez.** A quitação ampla e irrestrita deve constar expressamente do Acordo Coletivo de Trabalho, além de ser firmada individualmente pelo empregado, sob pena de não constituir ato de transação, em face à condição de hipossuficiência do empregado no curso do contrato de trabalho da qual deriva o **Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos**. Ausentes estas condições, a **quitação geral e irrestrita não é válida**. (Data de Publicação 01/06/2019, Magistrado Relator ANTERO ARANTES MARTINS, Órgão Julgador 6ª Turma - Cadeira 4, Número Único 1001995-16.2017.5.02.0467)

3.3 Precedente quanto ao princípio da continuidade da relação empregatícia

De acordo com a Súmula nº 212, do TST, em atenção ao princípio da continuidade da relação empregatícia, **é ônus do empregador** de demonstrar a motivação do término do contrato de trabalho.

Desta forma, para melhores esclarecimentos, colacionam-se dois precedentes, um favorável ao trabalhador e outro favorável ao empregador, a saber:

“**RESCISÃO CONTRATUAL.** Sob o prisma do "**Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia**" é do empregador o ônus de demonstrar a motivação do termo do contrato de trabalho. Nesse sentido é o TST, Súmula 212: "Despedimento. Ônus da prova. O **ônus de provar o término do contrato de trabalho**, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, **é do empregador**, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado". No caso dos autos a reclamada se desincumbiu do ônus de demonstrar que o reclamante, efetivamente, "pediu demissão". Nego provimento. (Data de Publicação 11/06/2019, Magistrado Relator IVANI CONTINI BRAMANTE, Órgão Julgador 4ª Turma - Cadeira 5, Número Único 1000164-03.2019.5.02.0421)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURADO. O abandono de emprego, infração prevista no artigo 482, alínea "i", da CLT, em face do **princípio da continuidade da relação empregatícia**, demanda prova contundente por parte do empregador. In casu, **não restou demonstrado** o animus abandonandi já que **a reclamada não produziu qualquer prova a respeito**. Recurso ordinário da

reclamada a que se nega provimento. (**Data de Publicação 02/05/2019**, Magistrado Relator NELSON NAZAR, Órgão Julgador 3ª Turma - Cadeira 1, Número Único 1000367-62.2018.5.02.0303)

3.4 Precedente quanto ao princípio da primazia da realidade

“TÉCNICO EM RADIOLOGIA E AUSÊNCIA DE DIPLOMA LEGAL. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Com amparo no **princípio da primazia da realidade**, onde os **fatos se sobrepõem a qualquer contrato formal**, o efetivo exercício da função de técnico de radiologia, mesmo sem habilitação profissional exigida no artigo 2º da Lei 7394/85, resulta no reconhecimento do adicional de insalubridade (artigo 16º) e a jornada diferenciada (artigo 14), expressamente previstas no referido comando legal. Recurso ordinário patronal improvido pelo Colegiado Julgador." (**Data de Publicação 11/06/2019**, Magistrado Relator RICARDO VERTA LUDUVICE, Órgão Julgador 11ª Turma - Cadeira 2, Número Único 1000851-63.2018.5.02.0049)

3.5 Precedente quanto ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva

“**Ementa. Das férias.** Na hipótese a reclamada outorgou ao autor, de 1994 até 2012, férias de 30 dias, passando, somente a partir do período concessivo de 2012/2013, a conceder férias parciais, de acordo com o inciso III, do artigo 130-A, da CLT, na vigência anterior à Lei 13.467/2017. Dessa maneira, nada obstante a alteração realizada pela ré, em 2012/2013, ser amparada pela legislação vigente à época, por outro lado, no caso concreto, tenho que **tal alteração foi lesiva ao demandante**, o que é vedado, por ofensa a boa-fé objetiva e ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador. Dessa maneira, na hipótese em comento são devidas as parcelas pleiteadas pelo obreiro, atinentes às férias em dobro de 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 e 2016/2017. Ademais, considerando que inexistia notícia do encerramento do contrato de trabalho do autor, impõe-se determinar que a reclamada observe, quando da concessão de eventuais férias (parcelas vincendas), o decido na presente demanda. Dou provimento. (**Data de Publicação 01/08/2019**, Magistrado Relator MARTA CASADEI MOMEZZO, Órgão Julgador 2ª Turma - Cadeira 1, Número Único 1001047-40.2017.5.02.0446)

3.6 Precedente quanto ao princípio da intangibilidade e da irredutibilidade salarial

“**PROTEÇÃO AO SALÁRIO. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS HAVIDOS EM RESCISÃO. ÔNUS DA DEMONSTRAÇÃO. EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE PROVA. PROVIMENTO DO PEDIDO DE RESTITUIÇÃO. O princípio da intangibilidade salarial**, consagrado pelo artigo 462 da CLT, **veda a realização de descontos**, pelo empregador, **no salário** do empregado, à exceção dos previstos em lei e daqueles expressamente autorizados pelo empregado. Não tendo as reclamadas demonstrado a regularidade dos descontos no TRCT, é devida a sua devolução. Recurso do autor provido, no particular. (Data de Publicação 29/08/2019, Magistrado Relator MARCOS NEVES FAVA, Órgão Julgador 15ª Turma - Cadeira 5, Número Único 1000437-78.2018.5.02.0077)

INCORPORAÇÃO DOS DÉCIMOS. INSTITUTO DE PESOS E MEDIDAS. DEVIDA. A Lei Complementar Estadual 1.103/2010 promoveu a reestruturação da carreira de pessoal ao dispor sobre o reenquadramento de cargos, funções e salários. No entanto, não poderia um decreto (Decreto 35.200/92) limitar direito previsto em norma constitucional estadual (artigo 133). Ademais, apesar da mencionada lei complementar 1.103 ser de 2010, o reclamado continuou adimplindo os valores até maio/2015. Nota-se, destarte, que os referidos valores se incorporaram à remuneração do autor. Com efeito, **a expressiva diminuição do valor adimplido** sob a rubrica de incorporação de décimos **acabou por reduzir consideravelmente o montante global recebido pelo obreiro a título de remuneração**, havendo **violação ao princípio da irredutibilidade salarial** prevista nos artigos 7º, inciso VI e 37, XV da Constituição Federal de 1988. Ressalte-se que, apesar de ser dever da Administração Pública proceder à correção de seus atos quando constatada alguma irregularidade, esta não é a circunstância evidenciada no presente caso. O reclamado não demonstrou de modo específico a existência de erro de cálculo que justificasse a expressiva redução salarial, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC/18, não havendo que se falar, portanto, em ato nulo na hipótese. (Data de Publicação: 31/07/2019, Magistrado Relator SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Órgão Julgador 11ª Turma - Cadeira 5, Número Único 1000076-44.2018.5.02.0018)

IV. Exercícios

1 - (ENAMAT – Magistratura – I Concurso Nacional Unificado – 2017) Sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, considere:

I. O princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, instrumentalizada em documento escrito, desde que, no cumprimento do contrato, despontem, objetivamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

II. O princípio da intangibilidade salarial deve ser analisado de forma absoluta, admitindo-se exceção única quando se verificar a anuência expressa do trabalhador, por escrito, em razão da efetiva possibilidade de manutenção de seu emprego.

III. O princípio da continuidade do qual o contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregador em razão da segurança jurídica contratual, razão pela o ônus da prova, quanto ao término do contrato de trabalho, é do trabalhador, nas hipóteses em que são negadas a prestação dos serviços e o despedimento.

IV. Em consonância com o princípio da intangibilidade contratual objetiva, a mudança subjetiva perpetrada no sujeito empregador não se configura apta a produzir mudança no corpo do contrato, em seus direitos e obrigações.

Está correto o que se afirma APENAS em

- a) II, III, e IV.
- b) I e II.
- c) II e III.
- d) I, III e IV.
- e) I e IV.

2 - (TRT 4ª Região – Magistratura – 2016) Segundo Américo Plá Rodriguez, os princípios são linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos. Associe os princípios de Direito do Trabalho listados na coluna da esquerda às hipóteses contidas na coluna da direita.

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 – Princípio da proteção expreso na incidência da norma mais benéfica ao trabalhador | () As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. |
| 2 – Princípio da primazia da realidade | () Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT |
| 3 – Princípio da intangibilidade salarial | () A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira |

- profissional, por instrumento escrito ou por todos os meios permitidos em direito.
- 4 – Princípio da irrenunciabilidade () As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas *financeiras*, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.
- 5 – Princípio da proteção expresso na incidência da condição mais benéfica ao trabalhador () Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

A sequência numérica correta, de cima para baixo, da coluna da direita, é

- (A) 1 – 3 – 2 – 5 – 4
(B) 1 – 4 – 5 – 2 – 3
(C) 3 – 4 – 2 – 5 – 1
(D) 5 – 3 – 4 – 2 – 1
(E) 5 – 4 – 2 – 1 – 3

3 - (TRT 1ª REGIÃO – Magistratura – Cargo Juiz do Trabalho Substituto – 2014)

Quanto ao princípio da irrenunciabilidade, é correto afirmar:

- (A) O Direito do Trabalho impede a supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, de prerrogativa legal.
- (B) As normas trabalhistas que regulam a jornada de trabalho são transacionáveis, conforme indicação da lei, bem como renunciáveis.
- (C) São renunciáveis os direitos livremente estabelecidos pelas partes contratantes, resultantes de ajuste expresso ou tácito do empregado e empregador, quando não haja proibição legal, inexistir vício de consentimento e não importe prejuízo ao empregado.
- (D) Não é absoluta a irrenunciabilidade do direito à anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- (E) No curso da relação de emprego, a renunciabilidade de direitos é a regra e a indisponibilidade constitui-se em caráter excepcional.

4 - (TRT 24ª REGIÃO – Magistratura – Cargo Juiz do Trabalho Substituto – 2014) Levando-se em consideração os princípios do Direito material do Trabalho, considere:

I. O princípio da boa-fé subjetiva, amplamente aplicado no direito individual do trabalho, pressupõe que as partes contratantes devem seguir um modelo de conduta ética, com lealdade, honestidade, retidão e probidade não apenas na celebração, como no curso, no término e mesmo após a extinção do contrato de trabalho.

II. O princípio da norma mais favorável é parte integrante do princípio protetor e sua tríplice vertente e significa aplicar, em cada caso, a norma jurídica mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua inserção na escala hierárquica das fontes do direito.

III. O princípio da continuidade da relação de emprego outorga a necessária fundamentação teórica ao instituto da flexibilização, da intermediação de mão de obra legal e da sucessão de empregadores.

IV. O princípio da condição mais benéfica também é parte integrante do princípio protetor trabalhista e nos últimos anos vem sofrendo influências da flexibilização em face da rigidez que prevalece nas regras trabalhistas.

Está correto o que se afirma APENAS em

(A) II e IV.

(B) II, III e IV.

(C) I e II.

(D) I, II e III.

(E) I, III e IV.

5 - (TRT 19ª REGIÃO – Cargo Analista Judiciário – Área Judiciária – 2014) A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que prevista de forma diversa em documento firmado pelas partes. Trata-se do princípio

- (A) in dubio pro operario.
- (B) primazia da realidade.
- (C) eventualidade.
- (D) dispositivo.
- (E) presunções favoráveis ao trabalhador.

6 - (TRT 12ª REGIÃO – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013) A doutrina clássica conceitua os princípios como sendo “proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a”. Nesse contexto, é INCORRETO afirmar que o Direito Individual do Trabalho adota como regra o princípio da

- (A) norma mais favorável ao trabalhador.
- (B) imperatividade das normas trabalhistas.
- (C) intangibilidade salarial.
- (D) disponibilidade dos direitos trabalhistas.
- (E) continuidade da relação de emprego.

7 - (TRT 6ª REGIÃO – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018) Invocando a regra da condição mais benéfica ao empregado, que se insere no princípio da proteção peculiar ao Direito do Trabalho, é correto afirmar:

- (A) Havendo conflito entre duas normas jurídicas, prevalece a mais favorável ao empregado.
- (B) Havendo dúvida quanto ao alcance da norma tutelar, julga-se a favor do empregado.
- (C) As normas legais não prevalecem diante de normas instituídas por convenção ou acordo coletivo, por terem esta destinação mais específica.
- (D) A supressão de direitos trabalhistas instituídos por regulamento de empresa só alcança os empregados admitidos posteriormente.

(E) As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordo.

8 - (PREFEITURA DE CURITIBA – Cargo Procurador – 2019) A autonomia do direito do trabalho caracteriza-se pela extensão de sua matéria, métodos e princípios próprios. Por isso, para dominar tal ramo das ciências jurídicas e sociais, é preciso bem compreender os seus princípios, principalmente aqueles consagrados internacionalmente. A respeito do assunto, considere as seguintes afirmativas:

1. O princípio da irrenunciabilidade está relativizado na atualidade nacional ante a equiparação legal de trabalhador e empregador na manifestação de vontades por ocasião da contratação.
2. O princípio da norma mais favorável serve para dirimir conflitos de normas no espaço, prevalecendo a mais favorável ao trabalhador, salvo se a interpretação levar a conclusão que desconsidere a hierarquia das normas.
3. O princípio *in dubio pro operario* autoriza a conclusão de que na Justiça do Trabalho o empregado preferencialmente sai ganhando.
4. O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve prevalecer o que sucede no terreno dos fatos.

Assinale a alternativa correta.

- a) Somente a afirmativa 4 é verdadeira.
- b) Somente as afirmativas 1 e 2 são verdadeiras.
- c) Somente as afirmativas 3 e 4 são verdadeiras.
- d) Somente as afirmativas 1, 2 e 3 são verdadeiras.
- e) As afirmativas 1, 2, 3 e 4 são verdadeiras.

V. GABARITO

1) “e”

2) “e”

3) “c”

4) “a”

5) “b”

6) “d”

7) “d”

8) “a”

VI. BIBLIOGRAFIA

Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** – 6a ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTr, 2010.

Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018

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

Martins, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho** – 27a ed. – São Paulo: Atlas, 2011.

Rodriguez, Américo Plá – Princípios de direito do trabalho. 3a ed. Atual. – São Paulo: LTr, 2000.

Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado).