# Direito do Trabalho I

Introdução e Princípios

# O que é o direito do trabalho?

- É um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana.
- Não podemos perder de escopo que a dignidade humana, assim como o valor social do trabalho e da livre iniciativa, são corolários do Estado Democrático de Direito, exegese do art. 1º da Constituição Federal:

- Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- **III - a dignidade da pessoa humana;**
- **IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;**
- V – o pluralismo político

# Da natureza do Direito do Trabalho

- O Direito do Trabalho encontra-se alacado no ramo do DIREITO PRIVADO, ou seja, **dentre os ramos do direito que** visam disciplinar as relações interindividuais e os interesses **privados.**
- Não se pode confundir com a natureza pública do Direito Processual do Trabalho (e de todos os ramos do direito processual).

- O Direito do trabalho é, portanto, um ramo do direito privado que tem em seu bojo normas de ordem pública como o é o art. 71 da CLT:

> Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

# Objetivo do Direito do Trabalho

- O Direito do Trabalho também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social à melhoria da condição social de todos os relacionados.

- **O Direito do Trabalho se subdivide em:**

**INDIVIDUAL** (art. 7º CRFB/88)

**COLETIVO** (art. 8º e 9º CRFB/88).

# Princípios do direito do trabalho

- **A) Princípio da Proteção:** proteção ao hipossuficiente da relação - o empregado. Se subdivide em:

- **A.1- Princípio do *IN DUBIO PRO MISERO / IN DUBIO PRO OPERARIO/OPERATIO (relaciona-se com a INTERPRETAÇÃO)***
- **A. 2 - Princípio da NORMA mais Benéfica ou Favorável**
- **A. 3 - Princípio da CONDIÇÃO Mais Benéfica**

# Princípio do *IN DUBIO PRO MISERO / IN DUBIO PRO OPERARIO/OPERATIO*

- **Princípio do *IN DUBIO PRO MISERO / IN DUBIO PRO OPERARIO/OPERATIO*** – dispõe que sempre que houver dúvida quanto à INTERPRETAÇÃO das normas, deve prevalecer a interpretação mais favorável ao empregado.

Este princípio tem relação com a interpretação de normas de natureza trabalhista. Não significa que estaremos, neste caso, diante de um conflito entre normas mas sim em orientação quanto à interpretação geral de normas e condições.

EXEMPLO:

O art. 7º inciso XIII da CF é claro ao afirmar que a jornada de trabalho não será superior à oito horas diárias ou a quarenta e quatro semanais. Caso, realizados os cálculos verifique-se que o cálculo de horas-extras com base na oitava diária é mais vantajoso ao trabalhador, este parâmetro deverá ser utilizado como orientador para o caso.

# Princípio da Norma mais Benéfica ou Favorável

- **Princípio da Norma mais Benéfica ou Favorável** – Havendo conflito de normas, ou seja, mais de uma **NORMA** aplicável a uma mesma situação, aplicar-se-á aquela que, no todo, no conjunto, seja mais favorável ao empregado. (majoritária: teoria do Conglobamento).
- **A TEORIA DO CONGLOBAMENTO** é utilizada quando há conflito entre normas distintas que regulamentam as relações de trabalho, Segundo a Teoria do Conglobamento, na ocorrência de um conflito entre o que foi estabelecido na Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo ou outro instrumento normativo deverá prevalecer o mais favorável ao empregado, no seu conjunto ou em sua totalidade. Pela Teoria, não deverá haver fracionamento. A previsão normativa mais benéfica ao trabalhador absorve a menos benéfica, conglobando-a
- EXEMPLO:

  ***Súmula nº 202 do TST***

  **GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

  Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

# Princípio da Condição Mais Benéfica

- **Princípio da Condição Mais Benéfica** – toda condição de trabalho mais benéfica concedida ao empregado de forma habitual e incondicional passa a integrar seu contrato de trabalho e não pode mais ser suprimida. **Exceção: se essa condição mais favorável for concedida sob condição, pois, deste modo, quando a condição se implementar poderá ser suprimida.** (TST súmula nº 51).
- 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).

EXEMPLO:

Se o empregado trabalhava aos sábados e parou de trabalhar por período razoável, não poderá ser obrigado a trabalhar novamente naquele dia. (KLIPPEL, 2018. p. 27)

# Princípio da Primazia da Realidade

- **Princípio da Primazia da Realidade** – No Direito do Trabalho, prevalece a realidade fática, o dia a dia, sobre aquilo que foi formalmente pactuado.

- Para estabilização das relações trabalhistas vale aquilo que de fato era praticado no quotidiano laboral. Assim, se determinado empregado recebia de seu empregador certo valor como “salário por fora” que não consta de seus holerites e prova em Juízo o recebimento daquele valor de maneira habitual, o valor passará a integrar a remuneração recebida pelo empregado.

# Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

- **Princípio da Continuidade da Relação de Emprego** – A relação de emprego deve ser preservada, deve ter continuidade no tempo, tendo em vista o caráter alimentar, salarial, de subsistência dos créditos trabalhistas. Como decorrência direta desse princípio, os contratos de trabalho são, em regra, por prazo indeterminado.

- ***Súmula nº 212 do TST***

**DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

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.

# Princípio da Intangibilidade, da Irredutibilidade e da Impenhorabilidade Salarial

- **Princípio da Intangibilidade, da Irredutibilidade e da Impenhorabilidade Salarial** – O salário é irredutível (não pode ter seu valor reduzido - art. 7, VI CRFB/88), impenhorável (não pode ser objeto de penhora) e intangível (pois o empregador não pode efetuar descontos no salário do empregado, salvo nos casos previstos no Art. 462 CLT).

> Art. 462 - 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.

# Princípio da Inalterabilidade Contratual

- **Princípio da Inalterabilidade Contratual** (Art.468 CLT). O empregador não pode, unilateralmente, alterar, em regra, condições essenciais de trabalho contidas no contrato de trabalho de seus empregados apenas por sua vontade. A própria lei autoriza que o empregador varie as condições de trabalho, mas desde que essa alteração seja bilateral e não cause prejuízos ao empregado.

> 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.

# Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

- **Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**: os direitos trabalhistas dos empregados são de cumprimento obrigatório e, irrenunciáveis, ainda que vontade do próprio titular do direito, que é o empregado.

***Súmula nº 199 do TST***

**BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

# Exceções ao princípio da irrenunciabilidade

- **Exceções: <u>hipóteses excepcionais nas quais a renúncia é permitida</u>**
- Hipóteses de flexibilização (salário, jornada e turnos ininterruptos de revezamento – art. 7, VI, XIII e XIV CF) - mediante a pactuação de acordos coletivos e convenções coletivas, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.