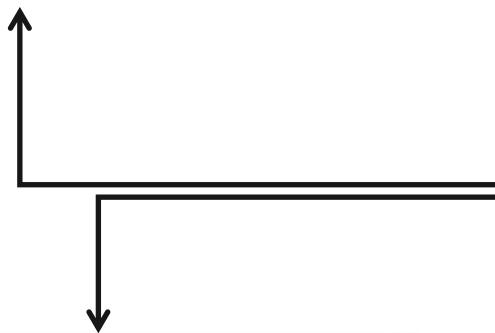


PRINCÍPIO PROTETOR

- = visa **atenuar o desequilíbrio** entre o detentor do capital (empregador) e o empregado.
- vem sendo ameaçado com novidades e alterações legislativas (ex.: Reforma Trabalhista e Lei da Terceirização)
- desdobra-se em três princípios:
 - Princípio da norma mais favorável
 - Princípio da condição mais benéfica
 - Princípio *in dubio pro operário*



P. DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

- = se mais de uma norma reger o mesmo assunto, aplica-se ao caso concreto **a que for mais favorável ao empregado**.
(respeitadas as regras da Hermenêutica Jurídica)

EXCEÇÕES



ATENÇÃO!

- Preceitos de ordem pública (normas proibitivas estatais)
- Para as matérias do art. 611-A da CLT, as regras de **ACTs** (acordos coletivos de trabalho) **podem prevalecer sobre a legislação**
- As regras dos **ACTs sempre prevalecerão sobre as dos**

P. DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

- = as **cláusulas contratuais** (de contrato de trabalho ou regulamento de empresa) **mais vantajosas** ao empregado não podem ser suprimidas durante a vigência do vínculo.

SUMULA 51, TST: As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento

P. DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

- = restringe alterações contratuais **lesivas ao empregado** nos contratos de trabalho (mas não veda outros tipos, que não frustrem os direitos trabalhistas)



é possível, por meio de **negociação coletiva** (com intermediação de representação sindical), que algumas cláusulas sejam negociadas.

P. IN DUBIO PRO OPERARIO

- = dentre duas opções igualmente válidas, o juiz deve aplicar aquela **mais vantajosa ao trabalhador**.
→ há controvérsia doutrinária, pois ele se opõe ao Princípio do Juiz Natural (o juiz deve ser imparcial)

P. DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

- preza pela permanência do empregado no mesmo vínculo
- os **contratos de trabalho**:
 - em regra, são formados por **prazo indeterminado**
 - continuam vigentes **mesmo que haja mudança na propriedade da empresa**

SUMULA 212, TST: 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.

P. DA PRIMAZIA DA REALIDADE

- deve-se priorizar a **realidade em detrimento da forma**.
 - Ex.: uma relação de emprego tradicional apresentada como prestação de serviços ou estágio, deverá ser tratada como relação de emprego mesmo.

ART. 9, CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de **desvirtuar, impedir ou fraudar** a aplicação dos preceitos da CLT.

P. DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

- Princípio da imperatividade das normas trabalhistas
 - limita a **autonomia** das partes no Dir. do Trabalho (elas não podem negociar livremente as cláusulas trabalhistas)
 - impossibilita a renúncia, pelo empregado, de direitos

EXCEÇÕES

- a **reforma trabalhista** adicionou previsões de negociações (convenções coletivas e acordos coletivos) prevalecerem sobre a legislação, **reduzindo o alcance** do princípio
 - os "altos empregados" (com nível superior e com salário >2x o teto do RGPS) podem negociar diretamente com seus empregadores (podendo transacionar direitos)

PRINCÍPIOS =DIREITO DO TRABALHO=

P. DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

- confere **garantias jurídicas ao salário** (natureza alimentar), vedando descontos indevidos, atrasos de pagamento, redutibilidade nominal no seu valor...
 - normas relacionadas
 - **CF, art. 7, VI** (é direito do trabalhador a irredutibilidade do salário)
 - **CLT, art. 459** (o salário não deve ser estipulado por período superior a 1 mês), **art. 462** (vedação a desconto nos salários, salvo adiantamentos, disposição de lei ou contrato coletivo) e **art. 465** (pagamento deve ser em dia útil e no local do trabalho, salvo depósito bancário)