

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



- 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**

princípios

= DIREITO DO TRABALHO =

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)