3º Ponto – Princípios do Direito do Trabalho

1. Princípio da norma mais favorável. 2. Princípio da condição mais benéfica. 3. Princípio de irrenunciabilidade. 4. Princípio da primazia da realidade. 5. Princípio da continuidade da relação de emprego.

Conceito. Os princípios servem de inspiração ao legislador; de fundamentos para as normas jurídicas; de fonte supletiva nas lacunas ou omissões da lei; de orientação para a interpretação da lei.

São princípios de Direito do Trabalho:

1. Princípio da aplicação da norma mais favorável. O operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao trabalhador. O artigo 7º da CF tem como regra a norma mais favorável ao empregado.

Isso quer dizer que, as normas devem ser criadas com regras visando a melhoria da condição social do trabalhador.

Em Direito do Trabalho o critério de hierarquia deve ser entendido, como regra prevalecente, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Particularmente, poderá ocorrerá conflito de normas entre a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. Já que as demais normas são criadas sempre com melhores condições de trabalho.

O conflito ocorre quando, na convenção ou no acordo coletivo existirem algumas condições que se repetem, ou seja, algumas condições de trabalho estão previstas na convenção e no acordo coletivo de trabalho.

Pela nossa legislação celetista, fazendo uma interpretação literal, deveria ser utilizada as melhores condições de trabalho de cada norma coletiva. Essa regra é conhecida como teoria da acumulação.

> Art. 620, da CLT. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Saliente que, o mesmo pode ocorrer com relação ao acordo coletivo de trabalho, ou seja, que as condições estabelecidas em Acordo coletivo do trabalho, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva.

Contudo, esse não é o entendimento da Justiça do Trabalho, que tem jurisprudência pacifica a respeito, determinando a aplicação da teoria do conglobamento.

O entendimento de nossa jurisprudência é de que se deve dar uma interpretação sistemática ao texto legal, pois as cláusulas previstas nas normas coletivas devem ser interpretadas em seu conjunto, e não isoladamente.

A norma mais favorável é aquela que, em seu conjunto de condições de trabalho negociadas, seja considerada mais vantajosa para a totalidade dos trabalhadores.

2. Princípio da condição mais benéfica. Esse princípio deve ser entendido que a condição conquistada, e que é mais benéfico ao trabalhador não pode ser modificada para pior.

Quando o trabalhador vem usufruindo uma melhor condição de trabalho, ao longo do contrato, diferentemente daquela que foi ajustada com o empregador, sem qualquer oposição deste, surge a condição mais benéfica.

Ao conquistar uma melhor condição de trabalho, ao longo do contrato, deve ser preservada, pois se torna um direito adquirido.

Exemplo: O trabalhador é contratado para trabalhar no horário das 7 ás 17 horas, com intervalo de 1 hora, para repouso e alimentação, de segunda a sexta-feira.

Por um determinado tempo, não importa quanto, o trabalhador cumpre o horário de trabalho ajustado com o empregador.

No entanto, passa a cumprir, por vontade própria, sem oposição do empregador, o horário de trabalho das 7h15m às 17h00, com intervalo de 1h00 para repouso e alimentação. Esse horário é cumprido por mais tempo, como seis (6) meses.

O segundo horário de trabalho é mais benéfico que o primeiro horário de trabalho.

Logo, esse segundo horário de trabalho passou a ser direito adquirido do trabalhador, e não pode o empregador determinar o cumprimento do primeiro horário de trabalho.

3. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas: Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador.

Na legislação celetista tem essa regra no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

> CLT. 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.

Se o trabalhador renunciar direito trabalhista, expressa ou tacitamente, não terá qualquer validade esse ato, podendo o direito renunciado vir a ser reclamado na Justiça do Trabalho.

São exemplos de renúncia: o empregado receber as férias em dinheiro; não querer ter anotado o contrato de trabalho na Carteira de Trabalho; não querer receber as horas extras; na rescisão do contrato assinar documento dando quitação geral de todo e qualquer direito, etc.

Importa lembrar já que existem súmulas de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da irrenunciabilidade de direitos:

> "Súmula nº 276 - AVISO-PRÉVIO - RENÚNCIA PELO EMPREGADO. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa do cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego".
>
> OJ-SBDI nº 270. Programa de Incentivo à Demissão Voluntária. Transação extrajudicial. Parcelas oriundas do extinto contrato de trabalho. Efeitos. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo. (27.09.2002)

4. Princípio da primazia da realidade: Na execução do contrato de trabalho, prevalecerá sempre a realidade fática.

Para o direito do trabalho os fatos são muito mais importantes que os documentos. Invoca-se aqui o princípio da primazia da realidade, segundo o qual, os fatos prevalecem sobre a forma.

Se uma determinada condição de trabalho é ajustada, por escrito ou verbalmente, de uma maneira, mas na prática é cumprida de outra maneira, prevalecerá a que for praticada de fato.

O que importa são as condições em que o trabalho é realizado e não as que foram acordadas, escritas ou verbalmente, se não utilizadas.

a) Se uma pessoa firma um contrato escrito de autônomo com uma empresa, nem por isso pode-se dizer que é autônomo, e nem que não teria direitos trabalhistas.

Se durante a prestação de serviços houver subordinação, esse pseudo-autônomo poderá buscar judicialmente a declaração de que era empregado da empresa, e pleitear o pagamento de direito trabalhistas.

b) Numa casa de prostituição, as prostitutas forem registradas como empregadas na função de dançarinas, nem por isso estarão garantidos os direitos trabalhistas.

Se o trabalho não for de dançarina, não existiu o trabalho lícito, e o contrato é nulo, não tendo direito a nenhum direito trabalhista, ainda que o dono da casa tenha pagado, por um tempo, direitos trabalhistas.

c) O motorista do jogo do bicho ou do tráfico de entorpecentes. Ainda que seja registrado como motorista, mas sendo o objeto do contrato ilícito, não terá direitos trabalhistas.

OJ-SBDI-I nº 199. Jogo do Bicho. Contrato de Trabalho. Nulidade. Objeto Ilícito. Arts. 82 e 145 do Código Civil. (08.11.2000).

d) Princípio da continuidade da relação de emprego: O contrato de trabalho tem a presunção de que foi firmado por tempo indeterminado, salvo as exceções dos contratos por prazo determinado.

Quem é contratado pelo empregador tem a intenção, presumida de prestar serviços pelo resto de seus dias.

Então, sempre que existir um contrato de trabalho, presume-se a continuidade da relação de emprego. Na dúvida, também, do prazo da contratação do empregado prevalecerá o prazo indeterminado do contrato.