

AULA 02 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS: RENÚNCIA. TRANSAÇÃO

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A) Princípio da Proteção

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 (obreiro), visando retificar (ou atenuar) no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

1 - Princípio da norma mais favorável

Dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra; no contexto de confronto entre regras concorrentes (hierarquia); e no contexto de interpretação das regras jurídicas.

2 - Princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica

Importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado. Não envolve conflito de regras, mas tão somente de cláusulas contratuais (tácitas ou expressas; oriundas do próprio pacto ou de regulamento de empresa).

3 - Princípio *in dubio pro misero* (ou *pro operario*)

Diz respeito a forma de interpretação da norma jurídica, determinando que quando uma mesma norma admitir mais de uma interpretação, deve prevalecer a mais favorável ao empregado. Para o prof. Godinho tal determinação já está presente no princípio da norma mais favorável.

Muito cuidado com a ligação de tal princípio ao Direito Processual do Trabalho, em que ele não se aplica, prevalecendo o critério do ônus da prova.

B) Princípio da Primazia da Realidade sobre a forma

Chamado também de princípio do contrato realidade, busca a verdade real na relação trabalhista, desprezando, caso necessário, qualquer formulação escrita que traduza situação diversa da encontrada na realidade.

C) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Informa que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo de emprego, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Fundamenta, ainda, a preferência do Direito do Trabalho pelos contratos por prazo indeterminado e embasa o instituto jurídico da sucessão de empregadores.

Deu origem ao enunciado 212 do TST, segundo o qual o ônus de comprovar a ruptura contratual, quando negado o despedimento, é do empregador.

D) Princípio da irrenunciabilidade/indisponibilidade dos direitos laborais

Traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.

E) Princípio da inalteridade contratual lesiva

Consagrado pelo art. 468 da CLT, não permite alterações lesivas no contrato (exceção: autorização legal), ainda que com a anuência do empregado. Este princípio foi inspirado no princípio geral do Direito Civil da “inalterabilidade dos contratos”, conhecido no direito civilista originário pelo brocardo latino *pacta sunt servanda*, ou seja “os pactos devem ser respeitados”.

F) Princípio da intangibilidade salarial

Este princípio estabelece que o salário merece garantias diversificadas de ordem jurídica devido ao seu caráter alimentar. Parte do pressuposto de que a pessoa física vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício provendo suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar. Este princípio projeta-se em distintas direções: garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais que provoquem a redução do salário; garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante (visa proteger o salário contra descontos indevidos); garantias contra interesses contrapostos a credores diversos.

F) Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

Por este princípio prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. As normas dispositivas são exceção no Direito do Trabalho, valendo de exemplo o art. 472, §2º da CLT.

INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS: RENÚNCIA E TRANSAÇÃO NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral do Direito Individual do Trabalho, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: art. 9º, art. 444 e art. 468, todos da 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.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Todavia, a indisponibilidade dos direitos individuais trabalhistas não tem a mesma rigidez e extensão, podendo-se distinguir entre indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa.

a) Indisponibilidade absoluta - quando o direito enfocado merece uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre com a assinatura da CTPS, salário mínimo, normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

b) Indisponibilidade relativa - quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples que não caracterize padrão civilizatório mínimo. É o que se passa, por exemplo, com a modalidade de salário paga ao empregado (salário fixo *versus* salário variável). Assim, as parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que não resulte em prejuízo para o empregado.

Renúncia e Transação

Os requisitos jurídico-formais da renúncia e transação são os que contemplam qualquer ato jurídico em geral: capacidade do agente, higidez (aptidão) da manifestação da vontade, objeto válido e forma prescrita ou não proibida por lei.

a) Renúncia - o Direito do Trabalho não permite qualquer possibilidade de renúncia a direitos laborais por parte do empregado, independente da presença dos requisitos jurídico-formais (art. 9º e 444, da CLT), salvo os casos em que a própria norma trabalhista autorizar. É o que ocorre com a renúncia à antiga estabilidade celetista em decorrência da opção retroativa pelo regime do FGTS (períodos contratuais anteriores à CF/88); ou, a renúncia tácita à garantia de emprego pelo dirigente sindical que solicitar ou acolher transferência para fora da base territorial sindical (art. 543, caput, e § 1º, CLT).

b) Transação – a transação somente pode ocorrer em se tratando de indisponibilidade relativa. Inexistindo previsão jurídica quanto à forma, a transação poderá evidenciar-se por quaisquer meios lícitos (exemplo de direitos que podem ser transacionados - modalidade de salário paga ao empregado, modalidade do cumprimento da jornada de trabalho – regime de compensação)

Referências Bibliográficas

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do trabalho***. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.