

DIREITO INDIVIDUAL E PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Carla Maria Santos Carneiro¹

Paulo Vitor Santos Ramos 2

1. CONCEITO

O Direito Individual do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho que estuda o contrato individual do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis.

Por isso o Direito Individual do Trabalho não é um ramo autônomo, mas parte do Direito do Trabalho, ou mais precisamente uma de suas divisões.

Ele estuda a relação individual do trabalho e não as relações coletivas de trabalho as quais ficam a cargo do Direito Coletivo do Trabalho.

2. DIVISÃO

Segundo Delgado (2013) “o Direito Individual do Trabalho estrutura-se a partir de dois segmentos claramente diferenciados: a *parte geral*, compreendendo a Introdução e Teoria Geral do Direito do Trabalho, e a *parte especial*, que compreende o estudo do contrato de trabalho, de um lado, e, de outro lado, o exame dos contratos especiais de trabalho.”

No que tange a Teoria Geral do Direito do Trabalho pode-se destacar como essencial sua história, conceito, denominação, natureza jurídica, autonomia, relação com outros ramos do conhecimento bem como outros ramos do direito, teoria da norma jurídica, do ordenamento

¹Carla Maria Santos Carneiro: Advogada Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás, 1987. Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, 2001. Mestranda em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2014.
2. Paulo Vitor Santos Ramos: Advogado. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2013 .

jurídico e da justiça, fontes, hierarquia das fontes, princípios, aplicação e interpretação, regras imperativas e flexibilização, bem como renúncia e transação no Direito do Trabalho.

3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

3.1 - Conceito

Os princípios são pilares de sustentação de todas as ramificações do Direito. As ideias do Direito Individual do Trabalho no que tange ao equilíbrio entre a proteção do trabalhador e uma política de sustentabilidade de crescimento econômico têm orientações e fundamentações nesses princípios. Com uma função interpretativa, vêm integrar e preencher quaisquer lacunas eventualmente existentes.

3.2 – Relação com demais princípios do direito

Vale destacar que para uma corrente mais modernista os princípios do direito do trabalho são somados aos princípios de outros ramos do nosso ordenamento jurídico, mas que mantêm uma proximidade umbilical. Para ilustrar nossa exposição temos conosco os princípios constitucionais, do civil (Código Civil e LICC), do processo civil, do consumidor, do penal e todos os demais ramos do direito que vem agregar com a diretriz básica do Direito do Trabalho, qual seja, uma proteção ao hipossuficiente.

Com isso, percebemos quão vasto é o estudo do direito do trabalho, bem como tamanha a sua importância. Por essa razão, passemos agora a um estudo individual dos princípios mais relevantes para o Direito do Trabalho:

PRINCÍPIO DO “IN DUBIO PRO MISERO” ou “PRO OPERARIO”

Em eventual interpretação dúbia de uma norma, o intérprete deve optar por aquela que for mais favorável ao trabalhador. Ou seja, deve o operador do direito, quando houver mais de um sentido da norma, interpretá-la em favor da parte mais fraca na relação jurídica trabalhista, isto é, o empregado. O mesmo sentido é na esfera do processo do trabalho, em que a desigualdade de fato depreende-se na defesa processual do empregado, muitas vezes suprida pelo desnível econômico que o mesmo não possui, consolidando, assim, o ponto importante da atividade judicial, que consiste não na elaboração do silogismo que é a sentença, mas na fixação das premissas que irão presidir àquela.

Devido a sua semelhança com o princípio do Direito Penal, *in dubio pro reo*, tem sua aplicabilidade para o Direito Penal dividida em correntes doutrinárias:

- 1) Aplicável apenas para inspiração do legislador;
- 2) Aplicável para inspiração do legislador e para interpretação;
- 3) Aplicável para inspiração, interpretação e valoração probatória;
- 4) Não Aplicável ao Processo do trabalho.

PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Esse princípio é aplicado no caso da existência de duas ou mais normas explanando sobre o mesmo assunto. Neste caso, deve-se aplicar a que for mais favorável ao empregado, pouco importando sua hierarquia formal. Assim, quando uma lei for mais condizente com os interesses do empregado, quanto às garantias das condições de trabalho, dentre as demais, aquela deve ser usada, tendo em vista que no confronto de duas ou mais normas aplica-se a que der maiores vantagens para o empregado, pois é levado em conta sua posição de hipossuficiência na relação de emprego. Nas sábias lições de ARNALDO SÜSSEKIND, DÉLIO MARANHÃO e SEGADAS VIANNA (1999, p. 152-153) “o princípio da proteção

do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade”.

Para melhor compreensão do princípio, trazemos à tona o exemplo das domésticas. A CLT excluiu os domésticos e os rurais das relações de emprego. Ocorre que a Constituição Federal de 1988 os incluiu, dando-lhes algumas garantias. Assim, não podem os operadores do direito excluir essas duas classes face ao novo ordenamento mais favorável ao operário.

PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR

Quando se concede ao trabalhador condições mais benéficas do que as previstas no contrato de trabalho, seja por habitualidade, ou seja por manifestação expressa (verbal ou escrita), o obreiro agrega essas condições à sua relação. Assim, não há o que se discutir em regressão desta condição conquistada.

A título de ilustração, temos um contrato de trabalho de 8 horas de segunda a sexta e 4 horas aos sábados, totalizando as 44 horas semanais. Ocorre que o empregador passa voluntariamente a dispensá-lo de forma habitual uma hora mais cedo todos os dias da semana, bem como do labor aos sábados. Caso o empregador queira retomar a jornada prevista no contrato, ele terá que pagar as respectivas horas extras ao trabalhador.

PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA INTRANSACIONALIDADE

O empregado tem a dependência de manter um vínculo empregatício para se manter e manter à sua família. Com isso, ele acaba se colocando em uma relação de inferioridade para com seu patrão, que por muitas vezes acaba usando desta condição para explorar seu trabalhador.

Para se evitar esses abusos, nasce então o princípio em análise, o qual veda, antes da admissão, no curso do contrato ou até após seu término, que o empregado renuncie ou transacione seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita.

Traz-se aqui a ideia do direito já adquirido pelo trabalhador (art. 5º, XXXVI, CF/88), tendo como um direito fundamental - para assegurar uma série de garantias absorvidas com seu trabalho, férias, o aviso prévio e o salário mínimo – possa ser exercido em quaisquer das condições, tendo o empregado o mister de gozá-lo nos limites estabelecidos, pois as normas de direito público (como é a CLT) são cogentes, e ninguém pode se abster de cumpri-las.

PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O que importa para o direito do trabalho é o que ocorreu de fato, e não o que está escrito.

Em um contrato de trabalho importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuarem, primando-se de fato pela realidade ocorrida dentro de uma relação de trabalho, e não o que está simplesmente escrito.

O exemplo prático mais claro do presente princípio são os cartões de ponto, que, mesmo assinados pelo empregado, não registram horas extras. Mas na realidade, o empregado fazia 1 hora extra por dia. Caso consiga comprovar tal fato, fará sim jus a tal verba.

PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E INTANGIBILIDADE

O empregado não pode ficar vulnerável às oscilações salariais que sejam pertinentes ao empregador. Deve-se haver uma constância salarial para que o empregado se organize sua vida financeira, daí nasce o princípio que proíbe eventuais reduções de salários.

Vale destacar aqui a exceção ao princípio em tela, traga pelo artigo 7º, VI da CF: o salário é irredutível, salvo convenção coletiva ou acordo coletivo que autorize a redução.

O princípio da intangibilidade veda ainda descontos feitos no salário do empregado, salvo quando expressamente previstos em lei. A exemplo temos o desconto para pagamento de pensão alimentícia, dedução de imposto de renda, pagamentos previdenciários etc.

PRINCÍPIO DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO EMPREGADOR

Quando o empregador é um grupo econômico de empresas em um mesmo conglomerado, mesmo que em ramos mercadológicos diferentes, todas as empresas, filiais e matrizes, responderão de forma solidária às obrigações trabalhistas.

PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO ou DA SUBSISTÊNCIA DO CONTRATO.

Pela própria natureza do ser humano, de adquirir uma constância na sua relação social, presume-se que o trabalhador deseja dar continuidade à relação laborativa. Assim, a regra é de um contrato com prazo indeterminado, devendo a exceção ser expressa (contrato a termo).

Ressalta-se que, mesmo em um contrato com prazo determinado, ao fim do tempo deve-se renovar o contrato, ou, caso contrário, passa-se a ter uma relação com prazo indeterminado. O ônus da prova do motivo e da data de saída do empregado de seu emprego é do patrão.

PRINCÍPIO DA NULIDADE DA ALTERAÇÃO CONTRATUAL PREJUDICIAL AO EMPREGADO (inalterabilidade contratual *In pejus*)

No contrato de trabalho, a livre manifestação das partes é relativizada, vez que o empregado é a parte hipossuficiente. Assim, empregado e empregador pode pactuar cláusulas iguais ou mais benéficas para o empregado, mas não contra a lei ou as normas coletivas vigentes (art. 444 da CLT).

As alterações *in pejus* não geram efeitos de órbita jurídica, pois produzem danos diretos e indiretos ao empregado. Assim sendo, qualquer mudança contratual que piore a relação de emprego com escopo de prejudicar o empregado não produz efeitos jurídicos, e ainda é vedada pelo ordenamento jurídico trabalhista (art. 468, CLT).

PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

Está previsto no artigo 2º da CLT. Alteridade traz que os riscos do negócio são do empregador, não tendo o empregado responsabilidades no que diz respeito ao sucesso do negócio. O legislador dá o poder de comando do negócio ao empregador exatamente porque é ele quem vai assumir os riscos da relação.

Ex.: Se o cliente for inadimplente, o vendedor não terá prejuízo algum em sua comissão.

4. BIBLIOGRAFIA

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed.São Paulo: Ltr, 2013.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 1.ed.São Paulo: Saraiva, 1975.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 8.ed.Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21.ed.São Paulo: Atlas, 2005.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemetizado**. 3.ed.São Paulo: Método, 2013.

SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 1.ed.São Paulo: LTr, 1976.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1978.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2009.

http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4909, acesso em janeiro de 2014.