

DIREITO DO TRABALHO



AULA 01 – PRINCÍPIOS E FONTES



SUMÁRIO

Direito do Trabalho	3
Roteiro das aulas	4
Aula 01 – Princípios Relevantes ao Direito do Trabalho	6
1. Princípio da Proteção, Protetor, da Favorabilidade, Tutelar, Tuitivo ou Corretor de Desigualdades	8
2. Princípio da Irredutibilidade de Salários	15
3. Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas	17
4. Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas	19
5. Princípio da Integridade ou Intangibilidade Salarial	20
6. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	22
7. Princípio da Estabilidade Financeira	24
8. Princípio da Primazia da Realidade	26
9. Princípio da Vedação ao Enriquecimento Sem Causa	27
10. Princípio da Razoabilidade (ou Racionalidade) e Proporcionalidade	29
11. Princípio da Boa-Fé	31
12. Princípio da Não Discriminação	32
13. Princípio da Liberdade do Trabalho	34
14. Princípio da Isonomia	36
15. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	38
Fontes do Direito do Trabalho	43
Nossa Revisão	49
Questões de Concursos	52
Gabarito	59
Gabarito Comentado	60
Referências Bibliográficas	64



Autor

JOSÉ GERVÁSIO A. MEIRELES

Juiz Federal do Trabalho, pós-graduado em Direito Constitucional pela Universidade de Brasília (UnB). Leciona Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Administrativo em cursos preparatórios para concursos públicos. Ocupou os cargos de Procurador da Fazenda Nacional (AGU) e Procurador do Estado de Goiás (PGE).

DIREITO DO TRABALHO

Futuro(a) Analista(a) do Tribunal Superior do Trabalho.

Fico extremamente feliz por começar o nosso estudo de Direito do Trabalho. Meu objetivo é fornecer, de forma simples e didática, o máximo de informações realmente necessárias para sua preparação adequada para o concurso de Analista (a) Judiciário(a) da área administrativa do TST.

Apenas para que você possa me conhecer melhor, sou Juiz Federal do Trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região há mais de doze anos.

Atualmente, atuo como juiz auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. No TST, além das atividades rotineiras, atuo como supervisor do Núcleo de Recursos de Revista e Embargos Repetitivos (NURER-PRES) junto à Presidência.

Sou pós-graduado em Direito Constitucional pela Universidade de Brasília. Já fui advogado e ocupei os cargos de Procurador da Fazenda Nacional (AGU) e Procurador do Estado (PGE). Na Corte Superior Trabalhista, integro, como gestor nacional, o Comitê Gestor Nacional do Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho e o Comitê Gestor de Tecnologia da Informação e das Comunicações da Justiça do Trabalho (ambos vinculados ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho).

No Tribunal Superior do Trabalho, atuei, ainda, como Supervisor do Núcleo de Repercussão Geral e Recursos Repetitivos (NURER) junto à Vice-Presidência da Corte Superior, Gestor Nacional do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro, Gestor Nacional da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (sendo ambos os comitês vinculados ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho).

As aulas serão preparadas com muita atenção ao que vem sendo cobrado nas provas de Tribunais do Trabalho, com foco total no concurso do TST e na banca FCC, organizadora do último certame e a mais cotada para realizar o concurso de 2017. Caso a banca definida seja outra, não se preocupe, adaptaremos todo o material para que seja direcionado a ela.

Sempre levo em consideração que você tem pouco tempo para estudar todas as matérias cobradas no concurso. Conheço a dificuldade do candidato e fico extremamente honrado cada vez que um aluno me informa que foi aprovado.

Então, peço que me acompanhe nessas aulas que tentarei tornar as mais interessantes possíveis. E lembre-se: persista no estudo. Não desista. A vitória pressupõe disciplina. Não espere que tenha tempo sobrando para começar a estudar. Muitos procuram pelo sucesso, mas ele é consequência lógica do estudo eficiente. O estudo é que deve ser buscado, o sucesso aparece sozinho durante a busca. Henry David Thoreau, filósofo, já dizia: “O sucesso normalmente vem para quem está ocupado demais para procurar por ele”.

Forte abraço,

Prof. José Gervásio A. Meireles

ROTEIRO DAS AULAS

As aulas são elaboradas considerando o conteúdo habitualmente cobrado nas provas de concurso público para Analista Judiciário – Área Administrativa, principalmente do Tribunal Superior do Trabalho, complementado por aprofundamentos jurídicos que poderiam, pelo assunto envolvido, serem cobradas em futuras provas. As matérias abrangem o conteúdo dos editais sobre o concurso.

A ordem de liberação das aulas pode não coincidir com a sequência abaixo indicada, o que em nada compromete seu aprendizado já que as matérias são tratadas de forma autônoma.

Se o edital liberado justificar alteração do programa para incluir novos subitens não tratados originalmente nas aulas, essas aulas serão adaptadas conforme o assunto respectivo.

As aulas irão abranger os seguintes conteúdos:

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho.
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção. Relações de trabalho *lato sensu*: trabalho autônomo, trabalho eventual, e trabalho avulso. Dos sujeitos do contrato de trabalho *stricto sensu*: do empregado e do empregador – conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Trabalhador doméstico: conceituação, direitos e legislação. Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015 (Lei do Trabalhador Doméstico).
4. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade subsidiária; da responsabilidade solidária. Trabalho temporário, trabalho terceirizado.
5. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o *jus variandi*. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção.
6. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização; do aviso prévio.
7. Da estabilidade e garantias provisórias de emprego: das formas de estabilidade; da despedida e da reintegração de empregado estável.
8. Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário; do sistema de compensação de horas. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias.
9. Do salário mínimo: irredutibilidade e garantia. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário. Da equiparação salarial; do princípio da igualdade de salário; do desvio de função. Da segurança e medicina no trabalho: da CIPA; das atividades insalubres ou perigosas.

10. Do FGTS.

11. Da prescrição e decadência.

12. Da proteção ao trabalho do menor. Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade.

13. Do direito coletivo do trabalho: da liberdade sindical – Convenção n. 87 da OIT; da organização sindical: conceito de categoria; categoria diferenciada; das convenções e acordos coletivos de trabalho. Do direito de greve; dos serviços essenciais.

14. Das Comissões de Conciliação Prévia. Da renúncia e transação.

AULA 01

PRINCÍPIOS RELEVANTES AO DIREITO DO TRABALHO

Caro(a) aluno(a),

A nossa primeira **TÁTICA** é estudar os **PRINCÍPIOS** que regem o Direito Individual do Trabalho ou que, mesmo sendo gerais do Direito, influenciam nesse ramo do Direito. Veremos, portanto, os princípios relevantes para sua prova do concurso.

Antes de tudo, o que são e para que servem os princípios?

Princípios são **padrões centrais** em torno dos quais gravitam todo o sistema jurídico. Exercem **três funções principais**:

Função informativa – é destinada ao legislador. Inspira o legislador como sugestão quando esse cria novas regras jurídicas ou atualiza as regras jurídicas já existentes.

Função interpretativa – é destinada ao aplicador do Direito, pois os princípios auxiliam na compreensão dos significados e sentidos das normas que compõem o ordenamento jurídico.

Função normativa ou **integrativa** – auxilia na solução dos casos concretos, já que permite que o operador do Direito possa encontrar no princípio uma resposta para casos em que não existe nenhuma regra expressa prevista no ordenamento ou quando a regra precisa ser afastada.

Para o candidato, é evidente que as funções mais importantes serão a interpretativa e a normativa. Ora, diante de uma regra prevista em lei, na Constituição, em contrato de trabalho ou regulamento, o candidato deve utilizar os princípios para interpretar a regra.

Além disso, deve-se ainda utilizar os princípios quando houver conflito entre regras aplicáveis a um caso. Assim, é possível que haja duas regras diferentes aplicáveis a determinado caso, quando, então, haverá necessidade de que se opte por uma delas ou mesmo que haja aplicação limitada de ambas. São os princípios que ajudam nesse trabalho.

Você não pode negar que existe efetivamente a possibilidade de **conflito entre princípios**, o que deve ser resolvido com base em uma análise de importância entre os bens ou direitos em jogo. É o chamamos de **ponderação**. O operador do Direito, olhando o problema concreto, verifica **qual o bem ou direito mais relevante** e maximiza o princípio que o protege, minimizando a incidência do outro princípio. Assim, os **princípios não se excluem**, devendo ser comparados (sopesados), avaliados, para se apurar qual deles deve prevalecer em um certo caso prático.

Feitas essas considerações iniciais, vamos ao estudo dos princípios:

1. Princípio da Proteção, Protetor, da Favorabilidade, Tutelar, Tuitivo ou Corretor de Desigualdades

Como você percebe, são diversos nomes para o mesmo princípio. Ele parte da premissa de que, no Direito do Trabalho, destina-se **proteção à parte hipossuficiente, que, na relação de trabalho, é o trabalhador**. Ora, estando o trabalhador e o tomador de serviços (aquele que recebe o trabalho em seu benefício, conceito que inclui o empregador) em posição de clara desigualdade, já que esse último é quem detém o capital e controla o processo produtivo, deve a aplicação da norma considerar essa fragilidade do obreiro.

O **trabalhador** possui sua **vontade restringida**, pois, por ser economicamente mais fraco, não possui o mesmo nível de autonomia que o tomador de serviços. Não possui o obreiro a mesma facilidade para negociar as regras que regerão seu trabalho.

Logo, para se atingir o equilíbrio, o **Direito Individual do Trabalho** consagra esse princípio, o qual se divide em **três espécies**:

1.1. Princípio *in dubio pro operario* (*in dubio pro misero*)

É bastante simples: na dúvida, deve-se ir na **linha que seja mais favorável** ao trabalhador. Dessa maneira, havendo **uma regra com diversas interpretações possíveis**, deve o operador do Direito **adotar aquela que seja a mais vantajosa ao trabalhador**.

Para ilustrar o que estamos falando, veja a regra do art. 1º da Lei n. 12.506/2011:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Esse preceito não esclarece se a proporcionalidade do aviso prévio deve ser aplicada apenas em favor do trabalhador, quando esse é dispensado, ou se também deve ser aplicado em benefício do empregador, quando o trabalhador pede demissão.

Em resumo: se Danilo pede demissão do Gran Cursos Online, a empresa somente pode exigir o cumprimento do aviso prévio por apenas 30 dias ou pode exigir no mínimo 30 dias com acréscimo de 3 dias para cada ano trabalhado?

Aplicando o princípio estudado, deve-se entender que a proporcionalidade apenas surge como direito do trabalhador, e não do empregador. Aliás, vejamos um julgado do TST sobre o referido direito:

RECURSO DE REVISTA. (...) AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL CONCEDIDO PELO EMPREGADOR NA FORMA DA LEGISLAÇÃO. (...) 2 – O aviso prévio previsto no art. 487 da CLT é direito recíproco do empregado e do empregador. Contudo, o aviso prévio proporcional previsto na Lei n. 12.506/2011, a qual regulamenta o art. 7º, XXI, da CF/1988, é direito apenas dos trabalhadores. 3 – Se o empregado pede demissão e não tem interesse no gozo do aviso prévio proporcional excedente de 30 dias (por motivos pessoais, profissionais etc.), o empregador não pode exigir a proporcionalidade, sob pena de indenização, pois a proporcionalidade não é direito do empregador; se o empregado é dispensado e o empregador não concede o aviso prévio proporcional que é direito do trabalhador, também será cabível a indenização substitutiva da obrigação de fazer; no entanto, se o empregado é dispensado e o empregador concede o aviso prévio proporcional na forma da lei, não há o que indenizar, pois ninguém pode ser punido por estar observando as normas jurídicas que mandam preservar o direito do trabalhador, caso dos autos. (...) (RR – 129700-64.2013.5.17.0005, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 15/06/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016)

Todavia, esse princípio não pode ser aplicado em todos os casos do Direito. Existem **duas exceções** que são significativas:

a) **Não se admite**, segundo posição majoritária, sua incidência em **matéria probatória no Processo do Trabalho**. Isso porque, no âmbito processual, cada uma das partes (autor e réu) possui seus encargos probatórios, de maneira que, havendo dúvida se um fato ocorreu ou não, não deve o juiz julgar imediatamente em favor do trabalhador. Na verdade, deve ele analisar **de quem era o ônus da prova** e, em seguida, caso o encargo fosse do trabalhador, julgar contra ele se o obreiro não se livrou de seu fardo processual.

b) **Não se admite** quando a **própria regra** já estabelece uma **orientação expressamente contrária ao trabalhador**. Nesse caso, você não pode usar o princípio porque a regra já é clara, mesmo que prejudicial ao obreiro. Não se pode, em princípio, atuar contra a lei (*contra legem*). Se você usa o princípio, você estaria afastando a aplicação da lei e substituindo a vontade do legislador sem uma matriz constitucionalmente aceitável. Ninguém nega que uma regra prevista na lei pode ser afastada se contrariar princípios constitucionais, mas o princípio *in dubio pro misero* não deriva diretamente da Constituição.

1.2. Princípio da norma mais favorável ao trabalhador

Aqui a situação é distinta: havendo **diversas normas sobre o mesmo tema**, deve-se **aplicar aquela mais favorável ao trabalhador**.

Daí surge uma pergunta natural: qual é a norma mais favorável ao trabalhador?

A questão parece ser simples, mas precisa de um pouco mais de exame, visto que surgiram **três teorias principais** para explicar essa situação:

a) **Teoria da acumulação ou atomista**: parte da premissa de que devem ser **pinçadas apenas as regras mais favoráveis ao trabalhador em cada conjunto normativo**. Assim, se existe um regramento A e um regramento B sobre o mesmo assunto, as normas mais vantajosas do A e as regras mais vantajosas do B devem ser consideradas, desprezando as menos vantajosas.



Atenção!

Essa teoria possui importância significativa, visto que tem sido **recusada no confronto entre dois conjuntos normativos de mesma hierarquia**.

Assim, imaginemos a situação entre um acordo coletivo de trabalho e uma convenção coletiva de trabalho sobre mesmo tema. Não se aceita a teoria da acumulação para separar as regras mais vantajosas de cada diploma normativo. **Convenção coletiva e acordo coletivo são de mesma hierarquia.**

Apenas para facilitar a compreensão do candidato, lembre-se do conceito de convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho. Acordo coletivo é o instrumento assinado por sindicato de trabalhadores e por uma ou mais empresas e que contém o conjunto de normas que regerão as relações de trabalho dos empregados dessas empresas que sejam representados pelo sindicato. Convenção coletiva é instrumento assinado por sindicato de trabalhadores e sindicato de empresas e que contém o conjunto de normas que regerão as relações de trabalho das empresas e empregados que são representados pelos sindicatos.

Veja o conceito da CLT:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Por outro lado, se existe conjunto de **normas de hierarquia diferente**, é possível se falar em acumulação de normas mais benéficas. Exemplo disso são a jornada do turno ininterrupto de revezamento e as horas extras. Suponhamos que a convenção coletiva estabelece que a jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XVI) e adicional de horas extras no mínimo 60% acima da remuneração hora normal. Por outro lado, imagine um contrato de trabalho que preveja adicional de horas extras de 50% e uma jornada de 5 horas para o turno ininterrupto de revezamento. Nesse caso, deve-se aplicar o adicional previsto na convenção coletiva e a jornada prevista no contrato. Assim, pinçamos regras de conjuntos normativos diferentes.

b) **Teoria do conglobamento:** deve-se considerar o **conjunto de normas por inteiro, com todas as suas vantagens e desvantagens**. Não se pode apenas escolher as regras mais favoráveis de cada diploma normativo.



Atenção!

Essa teoria é **utilizada quando existem regimentos de mesma hierarquia**. Assim, se houver um confronto entre acordo coletivo do trabalho e convenção coletiva do trabalho, deve-se optar por aquela mais favorável no seu conjunto.

Essa é a interpretação que vem sendo dada ao art. 620 da CLT:

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

Para demonstrar esse entendimento, segue julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

I – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 (...) 2. A jurisprudência pacífica desta Corte entende que, existindo conflito entre convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, devem prevalecer as normas do instrumento que, como um todo, mostra-se mais benéfico aos trabalhadores, nos termos do art. 620 da CLT e da teoria do conglobamento. Julgados. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (...) (ARR – 1944-43.2013.5.09.0022, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 15/02/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/02/2017)

c) **Teoria do conglobamento mitigado ou por instituto ou teoria da incidibilidade dos institutos:** aqui, precisamos um pouco mais de atenção. Dentro de cada conjunto de normas, existem diversas matérias. Essa teoria preconiza que **cada matéria deve ser aproveitada em seu conjunto, mas é possível que matérias diferentes possam ser extraídas de cada um dos instrumentos normativos**.

Assim, se dois conjuntos normativos possuem regras sobre férias e sobre horas extras, é perfeitamente possível que as regras sobre férias sejam retiradas de um e as regras sobre horas extras sejam retiradas de outro. Entretanto, não se pode fracionar

as regras das horas extras ou das férias, a matéria deve permanecer intacta. Logo, não se admite que sejam pinçadas as melhores regras de horas extras de um e as melhores regras de outro. As regras sobre horas extras devem ser retiradas de um único diploma, com as vantagens e desvantagens. Da mesma forma, como a matéria férias é outro assunto, podem as suas regras ser retiradas de qualquer um dos conjuntos normativos, desde que todas as regras sobre férias saiam todas de um mesmo conjunto.



Atenção!

No Brasil, temos **uma situação em que se aplica essa teoria**: quando existe **empregado contratado no Brasil que é transferido ao exterior**.

Nesse ponto, a **Lei n. 7.064/1982** disciplina:

Art. 3º A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

II – a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, **quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria**.

Veja um julgado que esclarece bem essa lógica:

(...) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA SEGUNDA RECLAMADA (...) HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ADICIONAL INCIDENTE. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. NORMA MAIS FAVORÁVEL. TEORIA DA INCINDIBILIDADE DOS INSTITUTOS. LEI N. 7.064/1982. Nos termos do artigo 3º, II, da Lei n. 7.064/1982, ao empregado transferido para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Dessa forma, uma vez concluído ser a legislação brasileira a mais favorável no que tange às horas extraordinárias, em atenção à Teoria da Incindibilidade dos Institutos, segundo a qual a legislação favorável deve ser analisada quanto a cada matéria, é devida sua aplicação de forma integral, tanto quanto à jornada máxima diária e semanal, como no tocante ao adicional de horas extraordinárias. (...) (ARR – 459-84.2012.5.04.0732, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 09/12/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015)

1.3. Princípio da preservação da condição mais benéfica ou inalterabilidade contratual lesiva

Nesse princípio, você deve entender que, estabelecida uma **determinada vantagem/condição para o trabalhador** na formação ou no curso do contrato de trabalho, as **alterações posteriores apenas podem ocorrer validamente**, como regra, se **mais benéficas ao obreiro**.

Assim, se o empregador estipulou um adicional de horas extras de 70% sobre o valor da hora normal de trabalho, então não pode baixar o referido adicional para 50%, pois isso seria uma alteração contratual lesiva. Na hipótese de existir essa mudança para pior, a alteração seria inválida.

Esse princípio é o fundamento do **art. 468 da CLT**:

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.

Essa premissa pode ser vista no fundamento utilizado na Súmula 51, I, do TST:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Aplicando a lógica da Súmula, percebemos que, na prática, se um empregador cria um regulamento na empresa que prevê um plano de saúde aos trabalhadores, não pode mais retirar esse benefício dos trabalhadores que possuem contrato em curso. Logo, se o regulamento for alterado para retirar o benefício, apenas os trabalhadores contratados após alteração é que não terão direito ao plano de saúde.

2. Princípio da Irredutibilidade de Salários

A base do princípio é bastante simples: o **salário não pode sofrer redução, excetuada a hipótese de norma coletiva** prever essa circunstância.

O princípio possui clara matriz constitucional no **art. 7º, VI**:

Constituição Federal

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI – **irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**

As questões muitas vezes questionam o seu conhecimento sobre a possibilidade de redução por norma coletiva. Veja:



Direito do concurso

(FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 4ª REGIÃO/2015) Os princípios atuam na ciência jurídica na fase de construção da regra jurídica, em sua interpretação ou na integração de normas jurídicas. Em relação aos princípios peculiares do Direito do trabalho,

e) o princípio da irredutibilidade salarial é absoluto, portanto não comporta exceções, ainda que sob a tutela de entidade sindical profissional.

COMENTÁRIO

O item está falso, já que claramente a Constituição admite redução por negociação coletiva. Negociação coletiva apenas ocorre com participação por sindicato dos trabalhadores (art. 8º, VI, da CF).

Vale lembrar ainda que, segundo o entendimento do TST, **não pode haver uma mera redução de salários** através de norma coletiva, mas sim a **redução compensada** com a **concessão de outras vantagens** aos trabalhadores.

Apenas para demonstrar esse raciocínio do Tribunal Superior, veja o seguinte julgado:

(...) 2. HORAS EXTRAS. REGIME DE TRABALHO SEMANAL DE 40 HORAS. FIXAÇÃO DE DIVISOR 220 POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. A irredutibilidade salarial (art. 7º, VI) e a autonomia da vontade (art. 7º, XXVI) são princípios constitucionais, disciplinados como verdadeiros direitos sociais, pertencentes aos trabalhadores urbanos e rurais, com a finalidade de melhoria da sua condição social (art. 7º, *caput*). Tendo esta premissa como referência, somente há que se admitir a possibilidade de redução salarial, com fundamento na autonomia da vontade, se resultar algum benefício para as partes, especialmente para os trabalhadores, principais destinatários da proteção constitucional. Não evidenciada a concessão de vantagem aos empregados, em contrapartida à alteração contratual lesiva decorrente da norma coletiva, o princípio da autonomia da vontade não encontra densidade normativa suficiente para relativizar o princípio da irredutibilidade salarial. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR – 1644-26.2011.5.12.0036, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26/03/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 03/04/2012)

Entendida essa ideia, alguns operadores do Direito deparam-se com situações em que existe, sim, redução da parte do salário, mas ela não viola o princípio. Isso porque estamos diante de parcelas denominadas **salário-condição**. São **parcelas remuneratórias que apenas são devidas se o trabalho é realizado em determinadas condições**, tais como adicional de insalubridade (devido se o trabalho é realizado em condições insalutíferas), adicional de periculosidade (se é realizado em condições perigosas), adicional de transferência (devido enquanto dura a transferência provisória) etc.

No **salário-condição, eliminada a condição** que justifica aquela parcela, **não há mais necessidade de pagamento**, o que não afronta o princípio.

Nesse contexto, é perfeitamente compreensível o disposto nas **Súmulas 248 e 265 do TST**, as quais respectivamente aduzem:

Súmula 248 do TST

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Súmula 265 do TST

ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

3. Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Esse princípio envolve, como regra, a **impossibilidade de renúncia de direitos trabalhistas** e a **impossibilidade de transação de direitos trabalhistas em detrimento do trabalhador**.

A premissa considera a **restrição da vontade do trabalhador**, o qual, por sua condição de hipossuficiente, poderia acabar sendo coagido a negociar direitos trabalhistas e, para preservar seu emprego ou sua função, abriria mão de direitos trabalhistas assegurados por lei. Como consequência, não se aceita, como regra, a possibilidade dele renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas.

Além disso, o princípio considera que as **normas de proteção criadas pelo legislador não podem, em geral, ser afastadas**. Esse caráter **cogente** (obrigatório) das normas trabalhistas impediria que o trabalhador tivesse sua gama de direitos diminuída e reforça a indisponibilidade de seus direitos.



Atenção!

Todavia, esse princípio **não é absoluto**.

Isso ocorre por diversos motivos:

a) pode haver renúncia como consequência tácita de opções juridicamente válidas;

Exemplo disso seria quando a empresa possui dois regulamentos (A e B). Se o empregado optar por um deles, implica automaticamente renúncia às regras do outro, já que, pela teoria do conglobamento, sendo normas de mesma hierarquia, deve ser aplicado aquele cujo conjunto inteiro é mais favorável.

Nessa direção segue a **Súmula 51, II, do TST**:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO.

ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial no 163 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/04/2005

II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

b) pode haver renúncia ou transação do direito quando essa ocorre na presença do juiz na audiência;

Quando se está na presença do juiz, elimina-se o risco de haver coação do trabalhador pelo empregador, o que torna possível a negociação, mas o magistrado não homologa também as transações que importem riscos a direitos humanos ou a princípios constitucionalmente assegurados.

Apenas como exemplo de conciliação envolvendo transação, nada impede que um trabalhador que tenha dez mil reais de salários para receber aceite, na audiência, um acordo de cinco mil para receber em duas parcelas, evitando um processo judicial prolongado.

c) no Direito Coletivo do Trabalho, pode haver transação de direitos trabalhistas.

Como as normas coletivas (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) são assinadas pelo sindicato dos trabalhadores (art. 8º, VI, CF) e os sindicatos não estão em posição de hipossuficiência, podem então negociar direitos trabalhistas, abrindo mão de parte desses direitos em troca de outras vantagens para os trabalhadores representados.

A autonomia para transacionar, na seara coletiva, é muito maior que no individual. Presume-se que o sindicato obreiro já irá proteger os trabalhadores que representa.

Essa autorização para negociar coletivamente ocorre, ilustrativamente, com a jornada. Veja o **art. 7º, XIII e XIV, da Constituição Federal**:

Art. 7º (...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva**;

4. Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

As **normas trabalhistas**, em virtude da proteção ao hipossuficiente que elas visam, são **imperativas, cogentes**, quer dizer, **inafastáveis**. Isso significa que as **partes não podem, em regra, negociar o afastamento das normas**. Se o fizerem, haverá nulidade do ato.

O art. 9º da CLT apresenta claramente essa diretriz:

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.

Essa noção de imperatividade é tão relevante que o legislador, apesar de admitir que as partes em um contrato de trabalho podem estabelecer as regras que regerão seu contrato, é incisivo ao criar limites:

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.

Essa proteção decorre da **restrição da autonomia da vontade** de que sofre o trabalhador no **momento da criação de cláusulas contratuais** em razão de sua **hipossuficiência**. Logo, o legislador cria limites para essa liberdade, tornando as normas trabalhistas **imperativas**, ou seja, de **observância obrigatória**.

No entanto, existem casos específicos (não são a regra, mas exceções) em que a lei prevê que as partes podem estabelecer regras distintas da prevista em lei. São as chamadas **normas dispositivas**. Veja um exemplo na CLT:

Art. 543, § 2º Considera-se de licença não remunerada, **salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual**, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

Na regra transcrita, o trabalhador eleito dirigente sindical terá o contrato suspenso, o que significa dizer sem a percepção de remuneração durante seu mandato. Todavia, podem a empresa e trabalhador eleito estipular regra contrária, isto é, o pagamento de salário durante o período em que exerce a função de dirigente.

5. Princípio da Integridade ou Intangibilidade Salarial

O **empregador não pode realizar descontos no salário do empregado**, como regra. As **exceções** ocorrem quando os **descontos são**:

- a) **autorizados em lei;**
- b) **autorizados em norma coletiva** (convenção ou acordo coletivo de trabalho);
- c) **autorizados por adesão individual voluntária de trabalhador a benefício concedido ou contrato pelo empregador.**

Os dois primeiros casos estão previstos no **art. 462, caput, da CLT**:

Art. 462. Ao empregador é **vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo** quando este resultar de adiantamentos, de **dispositivos de lei ou de contrato coletivo**.

Quanto se lê “contrato coletivo”, deve-se compreender atualmente que o preceito refere-se a *norma coletiva* (gênero do qual a convenção e o acordo coletivo são espécies). Nesse particular, vale lembrar, a título ilustrativo, o disposto na **OJ 251 da SDI-I do TST**:

DESCONTOS. FRENTISTA. CHEQUES SEM FUNDOS (inserida em 13/03/2002)

É **lícito o desconto salarial** referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações **previstas em instrumento coletivo**.

Além disso, quando a lei menciona “adiantamentos”, tal constitui apenas um exemplo de desconto autorizado em lei, já que a CLT foi recepcionada pela Constituição como lei ordinária. Outro exemplo de autorização em lei cuida do art. 462, § 1º, da CLT:

Art. 462. (...)

§ 1º Em caso de **dano causado** pelo empregado, o **desconto será lícito**, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Por último, vale lembrar que o TST admite a adesão do obreiro a um benefício fornecido ou contratado pelo empregador, concordância essa que pressupõe muitas vezes o desconto de valores para ajudar a custear a vantagem. São exemplos dessas vantagens a adesão a plano de saúde, seguro de vida e clubes recreativos.

O TST sintetizou a questão na Súmula 342:

Súmula 342 do TST

DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003

Descontos salariais efetuados pelo empregador, **com a autorização prévia e por escrito do empregado**, para ser **integrado** em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, **não afrontam o disposto no art. 462 da CLT**, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

A Súmula evidencia que a **adesão individual não vulnera o art. 462 da CLT**, exceto se houver algum vício na declaração de vontade do trabalhador (coação, por exemplo).

Nesse ponto, apenas para que você não faça uma compreensão errada, o TST considera que a adesão do obreiro (consentimento), no dia da contratação, ao benefício que precisa do desconto salarial não implica presunção de vício no consentimento. Olhe a **OJ 160 da SDI-I do TST**:

DESCONTOS SALARIAIS. AUTORIZAÇÃO NO ATO DA ADMISSÃO. VALIDADE (inserida em 26/03/1999)

É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.

6. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Esse princípio orienta o operador do Direito no sentido de que se deve buscar, ao **aplicar os institutos e solucionar os problemas, a manutenção do vínculo de emprego**, até mesmo porque, além de que ser fonte de subsistência do trabalhador (salário possui natureza alimentar), o emprego é a relação de trabalho mais protetiva que existe no ordenamento brasileiro.

A diretriz possui **dezenas de aplicações práticas** no Direito do Trabalho, dentre as quais citamos apenas algumas para melhor entendimento:

a) Fixação de ônus da prova e presunção da rescisão ser imotivada

Quando um contrato de trabalho é extinto, devemos presumir que o empregado, necessitando desse trabalho, não daria margem ao rompimento. Logo, caso o empregador alegue que houve pedido de demissão ou dispensa sem justa causa, deve provar o alegado.

Nessa direção veja a **Súmula 212 do TST**:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003

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.

Então, devemos presumir que a extinção do contrato ocorreu sem justa causa. O contrário será provado pelo empregador:

(...) II – RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. CONDUTA PROLONGADA NO TEMPO. AUSÊNCIA DE REPRIMENDA ANTERIOR. DESÍDIA NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO. Por força do princípio da continuidade da relação de emprego, é

ônus do empregador demonstrar, de forma inequívoca, a presença dos motivos e dos requisitos ensejadores da justa causa. Percebendo-se que a dispensa não decorreu de um único ato desidioso grave, mas de uma série de atos costumeiros e prolongados ao longo do contrato de trabalho, é desproporcional e descabida a aplicação da justa causa sem qualquer penalidade anterior. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 21100-72.2009.5.14.0004, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 11/04/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 13/04/2012)



Direito do concurso

Cuidado com as questões que envolvam ônus da prova. O examinador costuma perguntar alterando a quem compete o ônus da prova.

(FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 4ª REGIÃO/2015) Os princípios atuam na ciência jurídica na fase de construção da regra jurídica, em sua interpretação ou na integração de normas jurídicas. Em relação aos princípios peculiares do Direito do trabalho,

d) o encargo de provar o término do contrato de trabalho é do trabalhador, mesmo que tenha sido negada a prestação dos serviços e o despedimento, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.

COMENTÁRIO

Como vimos, o item é falso, já que a obrigação de provar não é do trabalhador, mas do empregador.

b) Manutenção do vínculo em caso de sucessão trabalhista com continuidade na prestação de serviços pelo obreiro

Havendo sucessão trabalhista, como ocorre, por exemplo, com uma empresa X que é adquirida (incorporada) por uma empresa W, se o empregado da X continua trabalhando para a empresa W, então o contrato de trabalho continua sendo o mesmo.

Assim, suponhamos que a multinacional dinamarquesa Pequi Goianish S.A. comprou o Gran Cursos Online. Nesse caso, Danilo, empregado dessa última empresa, passará a trabalhar para a empresa sucessora no mesmo contrato de trabalho.

Vamos ver o **art. 448 da CLT**:

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa **não afetará os contratos de trabalho** dos respectivos empregados.

c) Manutenção do contrato de trabalho durante a suspensão e a interrupção do contrato

Existem situações em que o trabalhador não está prestando serviços (devido à suspensão ou interrupção do contrato), mas o vínculo de emprego segue mantido, gerando uma segurança ao trabalhador no sentido de que, ao final desse período, o contrato continuará normalmente. Isso atende ao princípio.

É o que ocorre com as férias. Durante as férias (período de interrupção), o obreiro não está laborando, mas sabe que continua empregado até o final do lapso de descanso.

7. Princípio da Estabilidade Financeira

Quando há o **pagamento de parcela salarial por tempo significativo**, o trabalhador **adapta sua condição de vida à sua condição remuneratória**. Logo, se surge a necessidade de **incorporação da referida parcela ao salário**. Essa é a premissa que norteia a estabilidade financeira como princípio.

O princípio passou a ser importante para concurso devido à menção expressa da **Súmula 372 do TST**:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/04/2005

I – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

Nos concursos, as questões sobre o princípio referem-se, em sua imensa maioria, à situação descrita na Súmula.

No contexto exibido, portanto, se o trabalhador tinha uma função de escriturário e passou a exercer um cargo de confiança na empresa para o qual existe uma gratificação de função (por exemplo, gerente), o TST entende que, exercida função gratificada por mais de 10 anos, mesmo que o trabalhador seja retirado de sua função (desde que sem justo motivo) e volte a ser escriturário, não deixará de ter direito à gratificação. É que já havia se acostumado com o valor que lhe era pago.

Embora seja comum sempre pensar em 10 anos como mínimo, o TST reconhece que o descomissionamento (nome dado à retirada da função de confiança – comissionada) com menos tempo somente para impedir que os 10 anos sejam completados pode gerar direito à incorporação. É o denominado **descomissionamento obstativo**.

Esse pensamento decorre do fato de que a alteração da função do trabalhador deu-se de forma dolosa apenas para impedir que adquirisse o direito.

Leia um julgado sobre o tema:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. RECEBIMENTO POR NOVE ANOS E NOVE MESES. DESCOMISSIONAMENTO OBSTATIVO À INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SÚMULA 372 DO TST. PRECEDENTES. (...) Ademais, a jurisprudência desta Corte Superior tem se firmado no sentido de que é possível a incorporação da gratificação de função, antes do período de 10 anos, quando evidenciado o descomissionamento obstativo ao direito à incorporação, como ocorreu no caso dos autos. Assim, o v. acórdão está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, encontrando o apelo extraordinário óbice na Súmula 333 do TST e no art. 896, § 4.º da CLT. (...) (AIRR – 1024-42.2013.5.22.0108, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 17/06/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015)

8. Princípio da Primazia da Realidade

Segundo esse princípio, **prevalece a realidade dos fatos sobre atos formalizados**. Logo, mesmo que um documento ou instrumento aponte em um determinado sentido, vale o que realmente aconteceu. **A verdade prevalece sobre o formal**.

Assim, se na Carteira de Trabalho do obreiro consta que as comissões são de 3% sobre as vendas, mas, na realidade, são de 5%, então prevalece o verdadeiro percentual.

Nesse particular, muitos dirão que o documento é meio de prova, o que não se nega. O problema é que a **prova não é absoluta** (*juris et de jure*), **mas relativa** (*juris tantum*), sendo derrubada quando existe prova que demonstra que a realidade é outra.

Isso permite-nos compreender, com perfeição, a lógica da **Súmula 12 do TST**:

CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

Esse princípio não é específico do Direito do Trabalho, mas **princípio geral de direito** aplicável, portanto, ao Direito do Trabalho.

Pontue-se, ainda, que a primazia da realidade **não pode suplantar exigências legais e/ou constitucionais** para determinados institutos. Assim, por exemplo, mesmo que um trabalhador e um Município quisessem formar uma relação de emprego sem concurso, isso não será possível após a Constituição Federal de 1988, visto que a Magna Carta exige o respeito ao postulado do concurso público (art. 37, II, e § 2º). Tanto é verdade que **não é possível o reconhecimento de vínculo de emprego**.

Veja um julgado do TST:

RECURSO DE REVISTA DO MUNICÍPIO DE PERUÍBE. CONTRATO NULO. EFEITOS. A contratação irregular pela Administração Pública não tem o condão de produzir o efeito de reconhecimento de vínculo empregatício com ente público, ante a vedação expressa do art. 37, II, § 2º, da CF/1988. No tocante aos efeitos do contrato nulo, como é o caso dos autos, esta Corte Superior tem reiteradamente decidido pela declaração de nulidade dos contratos de trabalho celebrados com pessoa jurídica de direito público, sem prévia aprovação em concurso público, assegurando ao trabalhador tão somente o pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário mínimo/hora e dos valores referentes aos depósitos do FGTS (Súmula 363/TST). Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 363 do TST e provido. (...) (RR – 32100-27.2007.5.15.0064, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 15/06/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016)



Direito do concurso

(CESPE/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 8ª Região/2013) Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

a) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.

COMENTÁRIO

O item estudado está falso, uma vez que a Constituição não permite o acesso a emprego público sem aprovação em concurso. Isso ocorre mesmo que os elementos da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade) estejam presentes entre o trabalhador que presta serviços e a Administração.

9. Princípio da Vedação ao Enriquecimento Sem Causa

Outro **princípio geral do Direito**. Ele parte da premissa de que **não deve o operador do Direito aceitar o enriquecimento sem um motivo justificável**. Sua incidência impede a obtenção de vantagens indevidas.

No âmbito trabalhista, existem diversas aplicações para ele.

Exemplo disso ocorre em relação às horas extras. Muito embora a CLT apenas permite, como regra, a realização de duas horas extras por dia (art. 59 da CLT), se a pessoa trabalhar mais de duas horas extras, todas elas deverão ser pagas para impedir o enriquecimento sem causa. Apenas para confirmar, veja a **Súmula 376, I, do TST**:

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais n. 89 e 117 da SBDI-I) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/04/2005 I – A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

Cuidado aqui, porque a aplicação desse princípio **não é absoluta**, porquanto existem casos em que o **bem tutelado**, por **ser mais relevante**, **não permite que haja efeitos trabalhistas**. Imagine uma pessoa trabalhando em atividade penalmente ilícita, como jogo do bicho ou tráfico de drogas. Como reconhecer direitos trabalhistas para uma atividade que configura, respectivamente, contravenção e crime? Isso definitivamente não é permitido. O Estado não pode compactuar com atividades que repudia, tanto que chegou a classificá-las como ilícitos penais. Logo, não se pode reconhecer efeitos trabalhistas.

Nessa direção veja o entendimento do TST:

OJ 199 da SDI-I do TST

JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (título alterado e inserido dispositivo) – DEJT divulgado em 16, 17 e 18/11/2010

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Para melhor compreensão da orientação, transcrevo o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. JOGO DO BICHO. ILICITUDE. EFEITOS. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 199 DO C. TST. A validade do contrato de trabalho depende da licitude do objeto, nos termos dos arts. 104,

II, e 166, II, do Código Civil. A atuação da autora para o desempenho de atividades inerentes ao jogo do bicho não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego ou o deferimento de parcelas de natureza trabalhista, diante da previsão da atividade como contravenção penal (art. 58 do Dec.-Lei n. 3.688/1941). Entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial n. 199 da SDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 78500-38.2014.5.13.0023, Relator Desembargador Convocado: Paulo Marcelo de Miranda Serrano, Data de Julgamento: 08/06/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016)

10. Princípio da Razoabilidade (ou Racionalidade) e Proporcionalidade

De início, quanto às provas de concurso, muito embora doutrinariamente existam diferenças entre razoabilidade e proporcionalidade, as questões de concurso não demandam esse conhecimento, até mesmo porque inúmeros julgados utilizam as expressões como se sinônimas fossem.

Esse princípio pressupõe basicamente um **exame sobre a adequação, a necessidade e/ou a compatibilidade de condutas de trabalhadores e tomadores de serviços**, além de **parâmetros para reconhecimento de violação de direitos e suas consequências**. No Direito do Trabalho, existem aplicações diversas dessa matriz. Apenas para facilitar a compreensão, citamos algumas demonstrações:

a) O arbitramento de indenizações por danos morais deve considerar a razoabilidade por ocasião da fixação do valor. Veja um julgado:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014. 1. VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CRITÉRIO DE FIXAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. Não há na legislação pátria delineamento do quantum a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo

que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. (...) (RR – 61-75.2014.5.09.0006, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016)

b) Deve o princípio ser considerado para avaliar a gravidade de condutas que geraram aplicações de punições ao empregado. Veja um julgado:

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI N. 13.015/2014. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (...) DANO MORAL. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO. O TRT asseverou que a aplicação da justa causa, ainda que por atribuição ao empregado de ato de improbidade, é insuficiente a ensejar o reconhecimento de reparação de indenização por danos morais. É oportuno esclarecer, também, que o Tribunal Regional consignou que a fundamentação do reclamado para aplicar a justa causa ao autor, qual seja, o descumprimento de normas internas e operacionais, agindo de forma negligente com as responsabilidades inerentes ao cargo que ocupava, não observou a gradação e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, tanto que foi revertida a aplicação da justa causa. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que o simples fato de o empregado ter sido dispensado por justa causa e ela ser revertida em juízo não enseja, por si só, o pagamento da indenização por danos morais, na medida em que está dentro dos limites legais do poder diretivo patronal a livre contratação e despedida de trabalhadores. Precedentes. Agravo de instrumento não provido. (...) (AIRR – 50900-14.2005.5.05.0271, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 16/11/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016)

c) A regularidade das medidas adotadas no exercício do poder diretivo pressupõe razoabilidade. Veja um julgado:

(...) 2. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DOS EMPREGADOS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. (...) XI – No entanto, prevalece nesta Corte o entendimento de que a revista realizada com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador inerente ao seu poder diretivo e de fiscalização. Precedentes da SBDI-1. XII – Assim, diante da premissa fática fixada no acórdão recorrido de que todas as pessoas que ingressam ou saem das dependências da empregadora passam pelo procedimento de revista em bolsas, sacolas ou mochilas, sem que se proceda à revista íntima e sem contato corporal, mas apenas visual do vistoriador, não se acha materializado o dano moral. (...) (ARR – 1811-20.2014.5.09.0651, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 08/02/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2017)

11. Princípio da Boa-Fé

As partes em um contrato de trabalho **devem agir com lealdade e colaboração recíproca no ajuste, execução e término do pacto laboral**. Aplica-se **tanto ao empregado quanto ao empregador**. O princípio alcança qualquer aspecto contratual e **ressalta o valor ético** nas relações de trabalho.

Essa boa-fé cuida de **princípio geral do direito** e deve ser **tanto subjetiva como objetiva**. A **subjetiva** envolve a **própria intenção das partes**. Eventual intenção de empregador em alterar a jornada do empregado do período noturno para o diurno, por exemplo, para forçar o empregado a pedir demissão por ser incompatível o horário de outro trabalho (outro emprego) desse mesmo trabalhador, configura má-fé subjetiva.

No caso da **boa-fé objetiva**, esse aspecto envolve o **conteúdo do próprio ajuste contratual e desenvolvimento da relação de trabalho**. Assim, no curso do contrato, as partes devem respeitar a **expectativa legítima que um cria no outro** no sentido de que cumprirão suas obrigações e não violarão a confiança de um em relação ao outro. Trata-se de padrão ético de comportamento das partes envolvidas. Definido no ajuste que o empregado perceberá salário fixo como forma de pagamento de salário, eventual novo ajuste para substituir o salário fixo por comissões não pode implicar em redução salarial.

O princípio explica regras claras como o **art. 422 do Código Civil**:

Art. 422. Os **contratantes são obrigados a guardar**, assim na conclusão do contrato, como em sua **execução**, os **princípios de probidade e boa-fé**.

Veja um julgado do TST sobre a boa-fé objetiva:

RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI N. 13.015/2014. AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. PROJEÇÃO. EFEITOS. DIREITO À ADESÃO AO PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. DISPENSA OBSTATIVA.

PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. A **cláusula geral de boa-fé objetiva**, prevista nos artigos 113 e 422 do Código Civil, **representa regra de valoração da conduta das partes como honesta, correta e leal e induz expectativa legítima nos contratantes, especialmente hipossuficientes**. A atitude do empregador, de dispensar o empregado poucos dias antes da instituição do plano de demissão voluntária, representa violação a esse dever geral de conduta e torna este último credor das diferenças postuladas, porque manifestamente obstativa ao direito de aderir ao PDV. O artigo 487, § 1º, da CLT, expressamente, garante a integração do período correspondente ao aviso-prévio indenizado no tempo de serviço, não havendo limitação aos efeitos pecuniários. (...) Nesse contexto, considerando a projeção de noventa dias, a dispensa do reclamante somente se efetivou em 04/09/2012. Daí, resulta evidente que o PDV, divulgado em 22/06/2012, foi instituído na vigência do contrato de trabalho, conferindo ao obreiro o direito à adesão ao referido plano e aos benefícios nele previstos. Precedentes. Recurso de embargos de que se conhece e a que se nega provimento. (E-ED-RR – 1001919-13.2013.5.02.0473, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 02/02/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/02/2017)

12. Princípio da Não Discriminação

Todos os trabalhadores merecem, como cidadãos, **tratamento isonômico** (art. 5º, I, da CF), **vedada a prática de qualquer medida discriminatória**. No Direito do Trabalho, é extremamente relevante o disposto no **art. 1º da Lei n. 9.029/1995**:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Aliás, o combate aos preconceitos é elencado como um dos **fundamentos da República Brasileira** (art. 3º, IV, da CF).

O Brasil ratificou a **Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, a tendo promulgado no Decreto n. 62.150/1968. O instrumento internacional versa sobre a discriminação em matéria de emprego ou profissão.

Veja o conteúdo do **art. 1º da Convenção**:

Art. 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Registre-se que, conforme se vê acima, no item 2 do art. 1º, **não se trata de discriminação quando qualificações exigidas para um emprego são razoáveis**. Veremos tal circunstância no próximo princípio a ser estudado.

Ressalte-se que a Constituição, especificamente no âmbito trabalhista, edita normas com cristalino objetivo de combater a discriminação. Apenas para ilustrar, cito:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX – **proibição de diferença** de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – **proibição de qualquer discriminação** no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – **proibição de distinção** entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Por oportuno, para finalizar, uma das hipóteses em que se reconhece a **ilicitude da discriminação refere-se à dispensa de trabalhadores que possuem doenças graves que geram preconceito**. A questão inclusive gerou a necessidade de edição de súmula em que o TST estabeleceu uma presunção:

Súmula 443 do TST

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/09/2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

13. Princípio da Liberdade do Trabalho

Esse princípio pode ser **inferido diretamente da Constituição**, no art. 5º, XIII:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...), nos termos seguintes:

XIII – **é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;**

Considerando a própria natureza do Estado Democrático de Direito, deve-se reconhecer que o **trabalhador é livre, como regra, para desempenhar qualquer trabalho ou ofício**, desde que não haja violação a valores caros ao ser humano e consagrados constitucionalmente e que atenda às qualificações profissionais exigidas.

Essa lógica atende inclusive a um dos **fundamentos da República Brasileira**, conforme se nota no **art. 1º da CF**:

Art. 1º A **República Federativa do Brasil**, (...), constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

E o **art. 170 da CF**, ao tratar da ordem econômica, reforça:

Art. 170. A **ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa**, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, (...)

Cuidado aqui, pois a liberdade do trabalho **não é absoluta**. Pode haver, para determinados trabalhos e profissões, **requisitos legais e administrativos** que devem ser atendidos, tais como idade mínima, autorização administrativa para estrangeiros etc. Como exemplo, veja a Lei do Vigilante (Lei n. 7.102/1983):

- Art. 16.** Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:
- I – ser brasileiro;
 - II – ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;
 - III – ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau;
 - IV – ter sido aprovado em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei;
 - V – ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;
 - VI – não ter antecedentes criminais registrados; e
 - VII – estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

Nesse ponto, surge uma questão: será que a **exigência**, para ser válida, **depende de previsão em lei?**

O TST entende que a **exigência de atendimento** de determinados requisitos para admissão no emprego **não precisa estar expressa em norma legal**, bastando que haja **razoabilidade nessa estipulação**. Veja o caso do operador de telemarketing, para o qual a lei não exige apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais, mas o TST entende que é razoável esse requisito para determinadas atividades:

RECURSO DE REVISTA. OPERADORA DE TELEMARKEING. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS QUANDO DA CONTRATAÇÃO. CARGO CUJA NATUREZA JUSTIFICA A EXIGÊNCIA. DANO MORAL. A prática de exigir a apresentação da certidão de antecedentes criminais não constitui conduta discriminatória, quando a natureza da atividade a ser exercida pelo empregado contratado justificar a exigência de certidão. Na hipótese, a reclamante, operadora de telemarketing, tem acesso amplo a dados sigilosos dos clientes, fato que justifica a exigência da certidão de antecedentes criminais no momento da contratação e, portanto, não é causa de abalo moral. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (RR – 176200-45.2013.5.13.0024, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 25/05/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2016)

Por outro lado, resta óbvio que **não se podem aceitar exigências patronais arbitrárias** e descabidas, considerando a natureza do cargo a ser exercido. Veja o caso da exigência de certidão negativa de restrição de crédito para a função de vigilante:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VIGILANTES. EDITAL DE LICITAÇÃO. DISCRIMINAÇÃO. Discute-se, *in casu*, a legalidade da cláusula contida em edital de licitação, na qual se prevê a impossibilidade de contratação, pela empresa terceirizada, de vigilante que apresentar restrição creditícia, mediante consulta em serviços de proteção ao crédito. (...) No caso concreto, a situação financeira do empregado vigilante não tem vinculação com o serviço a ser prestado, tampouco atesta a idoneidade do empregado, o que demonstra se tratar de eleição de fator arbitrário para a seleção dos vigilantes a serem contratados. Por outro lado, dispõe-se no art. 5º, XIII, da Constituição Federal que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Da exegese da Lei n. 7.102/1983, que disciplina a função de vigilante, não se constata a previsão de restrição ao seu exercício, no caso de débito registrado nos serviços de proteção ao crédito. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR – 123800-10.2007.5.06.0008, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 14/12/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/02/2012)

14. Princípio da Isonomia

Por esse princípio, devem ser reconhecidos **os mesmos direitos àquelas que se encontram na mesma situação jurídica, desde que não exista uma razão plausível de diferenciação.**

Essa isonomia pode ser vista em diversos dispositivos constitucionais e infra-constitucionais, tais como:

Constituição Federal

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Lei n. 6.019/1974

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

CLT

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Como se percebe, a **igualdade salarial** é uma das **manifestações da isonomia**.

O TST também consolidou jurisprudencialmente a isonomia em diversas ocasiões, como se constata na Súmula seguinte:

Súmula n. 451 do TST

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial n. 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23/05/2014

Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

Uma ponderação merece ser feita. É evidente que estamos falando da **isonomia material (ou real)**. É a famosa expressão “tratar os desiguais desigualmente”. Dessa forma, havendo uma **justificativa constitucionalmente aceitável**, **pode haver uma diferenciação no tratamento**.

Esse certamente é o espírito que norteou o legislador ao estabelecer que a mulher possui direito a intervalo de 15 minutos antes de iniciar as horas extras (art. 384 da CLT) e que o menor de 18 anos trabalhador não pode, como regra, fazer horas extras (art. 413, *caput*, da CLT), sendo o labor extraordinário apenas em casos excepcionais (art. 413, I e II, da CLT).

15. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Possui matriz constitucional, tendo a dignidade da pessoa humana sido alçada a verdadeiro **fundamento da República Federativa do Brasil**, além de **nortear a ordem econômica**:

Constituição Federal

Art. 1º A **República Federativa do Brasil**, (...), constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 170. **A ordem econômica**, (...), **tem por fim assegurar a todos existência digna**, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...)

A aplicação prática no âmbito do Direito do Trabalho é imensa. Possui inúmeras aplicações no Direito do Trabalho, normalmente relacionando sua incidência com limites do poder diretivo e necessidade de preservação da higidez física e mental do trabalhador, além de sua subsistência.

Nesse ponto, apenas para que você possa entender a dimensão da extrema relevância desse princípio no âmbito laboral, aponto agora diversas aplicações práticas:

a) **Controles pessoais no emprego**. Esses controles devem respeitar a dignidade da pessoa humana, não podendo o direito de propriedade do empregador e seu poder diretivo suplantarem a observância desse fundamento constitucional. Veja um caso:

REVISTA ÍNTIMA. CONTATO CORPORAL. DANO MORAL CONFIGURADO. Esta Corte tem consignado o entendimento de que o poder diretivo e fiscalizador do empregador permite, desde que procedido de forma impessoal, geral e sem contato físico ou exposição do funcionário a situação humilhante e vexatória, a realização de revista visual em bolsas e pertences dos empregados. (...) Entretanto, nos casos em que há “revista íntima”, consistente na verificação pessoal com contato físico ou nas hipóteses em que o empregado sujeito a essa conduta patronal tenha que expor partes do seu corpo ou suas roupas íntimas, há violação da dignidade do trabalhador, circunstância que enseja o pagamento de indenização por dano moral. No caso, o Regional consignou que “a reclamante, aqui recorrida, fez explicitar em seu interrogatório, que a revista era realizada no corpo da empregada, com toques manuais e apalpação”, e que foi aplicada à ré a revelia, reputando-se, por consequência, verídicos, os fatos alegados pela autora. Assim, comprovada a prática de revista íntima pela empresa, tal procedimento enseja o ressarcimento moral do empregado. Com efeito, a Corte a quo afirmou que a empregadora adotou conduta plenamente invasiva da privacidade e intimidade dos seus empregados, submetendo-os a uma situação vexatória e de profundo constrangimento, situação incompatível com a dignidade da pessoa humana e com a valorização do trabalho, contrariando flagrantemente os princípios que regem os contratos de emprego. (...) (RR – 556-36.2014.5.05.0102, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016)

b) Intervalos intra e interjornada são importantes para preservar a dignidade da pessoa humana. Veja a aplicação prática:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. DANO MORAL. OPERADORA DE TELEMARKETING. RESTRIÇÃO PELO EMPREGADOR AO USO DE BANHEIRO DA EMPREGADA. ATO ILÍCITO. OFENSA À HONRA SUBJETIVA DA EMPREGADA IN RE IPSA. Na hipótese, o Regional manteve a improcedência do pedido de indenização por danos morais, por entender que “o simples fato de existirem normas internas especificando o tempo de intervalo para utilização do banheiro, não significa que cause algum tipo de ofensa ou humilhação ao reclamante”. Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a restrição pela empregadora ao uso de banheiro pela sua empregada fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral sofrido pela empregada (precedentes desta Corte). (...) Recurso de revista conhecido e provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). (RR – 131689-36.2015.5.13.000 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/02/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/02/2017)

c) **Respeito às opiniões pessoais do trabalhador, o qual possui liberdade de crença, de consciência e liberdade ideológica.** A Constituição Federal inclusive consagra esse direito fundamental:

Art. 5º (...)

VI – **é inviolável a liberdade de consciência e de crença**, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VIII – **ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política**, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

d) **Preservação do salário**, com pagamento realizado no tempo ajustado. O **caráter alimentar do salário** mostra sua essencialidade para o trabalhador. Logo, considerando a necessidade de subsistência própria e de sua família, o TST entende que a mora salarial reiterada viola a dignidade da pessoa humana:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. INDE-
NIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE MORA SALARIAL – CARACTERIZAÇÃO.
(...) IX – Com base nessas digressões doutrinárias, acha-se materializado o dano moral decorrente do ato culposo, consubstanciado no pagamento atrasado dos salários dos meses de janeiro (19 dias), fevereiro, março e abril de 2013, reputado verídico pela aplicação da confissão ficta, em razão de ele implicar abalo aos valores inerentes à dignidade da pessoa humana, consistentes, dentre outros, na aflição psicológica do empregado com a dificuldade de fazer frente às despesas para a manutenção de si próprio e de sua família. X – Nesse sentido, consolidou-se a jurisprudência da SBDI-1 desta Corte, pois comprovado o reiterado descumprimento, por parte do empregador, da obrigação de pagar salários ao empregado, resta configurado o dano moral. XI – Firmou-se, assim, o entendimento de que o atraso no pagamento dos salários é capaz de gerar lesão de ordem psíquica no trabalhador, relacionada à aptidão de honrar compromissos assumidos e de prover o sustento próprio e da família. (...) (RR – 1256-64.2013.5.04.0008, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 11/05/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/05/2016)

e) **Preservação da saúde.** O legislador constituinte assegura a saúde como direito fundamental do trabalhador:

Constituição Federal

Art. 6º São direitos sociais a educação, **a saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII – **redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;**

Claro que sua violação contraria a própria condição humana, a qual pressupõe cuidado patronal com a integridade física, mental e moral do trabalhador. Veja o seguinte julgado do TST:

(...) DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. TRANSFERÊNCIA. MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO. A Corte regional consignou no acórdão recorrido que a reclamante foi transferida, “juntamente com outros empregados, para o Núcleo de Triagem de Niterói, local de trabalho insalubre e sem higiene, consistiu em manobra perversa do empregador para levar a cabo as dispensas”. Consta ainda que tal local de trabalho apresentava péssimas condições de higiene, com vazamentos de água e esgoto, ambiente com mofo, além da existência de ratos e baratas, “evidenciando a exposição de sua saúde a todos os riscos que, por consequência, violou-lhe a esfera íntima, em sua honra e dignidade como pessoa humana”. Diante dos graves fatos narrados no acórdão regional, relativos à situação de humilhação e desrespeito por que passou a reclamante, o consequente dano moral é considerado in re ipsa, já que decorre da própria natureza dos fatos ocorridos, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma tê-lo sofrido. (...) (RR – 142800-26.2006.5.01.0022, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

f) Tratamento pessoal dispensado aos trabalhadores deve ser urbano e respeitar a condição humana. Veja julgado em que o TST deixa claro que houve violação da dignidade pelo tratamento ilegal dado pela superior hierárquica:

(...) RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. CONDUTA OFENSIVA À IMAGEM DO TRABALHADOR. VIOLAÇÃO AO ARTIGO 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (...) 8. O relato extraído do Acórdão regional demonstra a mais completa falta de senso da referida superior hierárquica, que agredia a demandante atrelando sua aparência físi-

ca a alegada baixa produtividade. Uma coisa é propiciar ambiente sadio, alegre e até familiar no labor, o que, naturalmente, envolve aqui e ali tratamentos recíprocos entre os colegas, inclusive apelidos, mas sempre tendo como lastro o respeito à dignidade da pessoa humana. Outra, completamente diferente, é um tratamento unilateral, com utilização de palavras inadequadas tanto ao ambiente de trabalho quanto a qualquer outro, uma vez que não se pode admitir que, em decorrência da cor do cabelo, seja imputada a pecha de improdutiva na presença de outros colegas de trabalho. Identifico, assim, afronta ao artigo 5º, X, da Constituição da República. 9. O assédio moral se dá de forma sutil, em tons de piadas, apelidos com a aparência de “brincadeiras” que na verdade humilham e expõe a pessoa à depreciação pelos demais membros do grupo. Nota-se, no caso dos autos que se tratava de uma superior hierárquica insatisfeita com a baixa produtividade da agência da reclamante. O caminho encontrado para humilhar foi bastante feminino, uma mulher criticar o cabelo da outra e com isso carimbá-la com um apelido pejorativo de “loira burra”, porque uma sabe onde de fato magoa a outra. (...) (RR – 264300-72.2006.5.01.0341, Relatora Desembargadora Convocada: Luíza Lomba, Data de Julgamento: 18/11/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/11/2015)

g) Condições de trabalho devem ser oferecidas de maneira adequada a atender o mínimo das necessidades do ser humano. É proibido, inclusive constitucionalmente, submeter qualquer ser humano a tratamento degradante.

No sentido do exposto, o TST combate qualquer labor degradante a que o ser humano esteja sujeito, valorizando a dignidade assegurada na Carta Magna. Leia esse julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. DANO MORAL. AUSÊNCIA DE REFEITÓRIOS E INSTALAÇÕES SANITÁRIAS ADEQUADAS NO LOCAL DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A sociedade encontra-se em um estágio em que não se admite o desrespeito à figura do ser humano. Vive-se, atualmente, como disse Norberto Bobbio, na era dos direitos. A pessoa humana é objeto de proteção do ordenamento jurídico, sendo detentora de direitos que lhe permitam uma existência digna, própria de um ser humano. (...) Com efeito, já não se tolera nenhuma forma de tratamento desumano ou degradante ao indivíduo. (...) É de conhecimento de todos as péssimas condições de trabalho a que são submetidos os cortadores de cana-de-açúcar. (...) O Regional consignou que a reclamada não atendia as regras referentes às condições sanitárias e a local adequado para refeições, estabelecidos pela NR n. 31. Essa atitude patronal de não fornecer banheiros e refeitórios, nos termos da NR citada, para seus trabalhadores, é ofensiva à dignidade da pessoa humana, razão pela qual deve ser mantida a decisão regional. Agravo de instrumento desprovido. (...) (AIRR – 1484-82.2013.5.18.0191, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/02/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017)

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Estudamos os princípios mais relevantes ao Direito do Trabalho, sejam eles específicos desse ramo, sejam eles princípios gerais do Direito ou mesmo princípios constitucionais.

Agora vamos passar para as **fontes do Direito do Trabalho**.

As **fontes normativas** podem ser **formais** ou **materiais**.

As **fontes formais** constituem a **forma como as normas jurídicas se exteriorizam**, isto é, refletem no meio social. Podemos resumir as fontes formais em seis categorias:

a) **Fontes normativas estatais** – São aquelas oriundas do Estado. Exemplo dessas são a Constituição, as leis, os decretos etc.

b) **Normas internacionais** – São produzidas por organismo internacional ou mediante a conjugação de vontade da República Federativa do Brasil com Estado estrangeiro. Ilustrando essa categoria estão as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e tratados internacionais.

c) **Normas coletivas** – Gênero que inclui as convenções e acordos coletivos de trabalho.

d) **Regulamento da empresa** – Conjunto de regras que a empresa voluntariamente adota para reger sua atividade, vinculando a empresa e integrando o contrato de trabalho.

e) **Cláusulas contratuais** – Regras adotadas pelas partes contratantes.

f) **Costume** – Os costumes revelam práticas sociais repetidas que alcançam caráter de obrigatoriedade implícita no meio comunitário. Esse meio pode ser a própria empresa que, tacitamente, ajusta condições de trabalho reveladas como

verdadeiros costumes internos. Nesse ponto, é importante lembrar que **alguns doutrinadores** consideram os **usos também fonte do direito**. Usos são ocorrências habituais inseridas em uma relação de trabalho específica. Os costumes são mais amplos e abrangem uma região, categoria ou um empregador como um todo.



Direito do concurso

O CESPE já considerou que os usos são fonte do direito, assim como os costumes. Veja o seguinte item apontado como verdadeiro:

(CESPE/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA ADMINISTRATIVA/TRT 8ª Região/2016) Em relação aos princípios e às fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

b) Na falta de disposições legais ou contratuais, a justiça do trabalho ou as autoridades administrativas poderão decidir o caso de acordo com os usos e costumes, que são fontes do direito do trabalho.

Quanto à sua **origem ou formação**, as **fontes formais** podem ser **heterônomas ou autônomas**.

As **fontes heterônomas** são produzidas por um **terceiro à relação social a ser disciplinada**, em geral o Estado, **sem a participação direta dos destinatários** da norma jurídica.

São fontes formais heterônomas: a Constituição Federal, leis ordinárias e complementares, medidas provisórias, decretos, a sentença normativa, a sentença arbitral em litígio coletivo, tratados e convenções internacionais ratificados no Brasil.

Aqui você precisa conhecer o que seria uma sentença normativa. É o nome que se dá a uma decisão do TRT ou do TST em um dissídio coletivo. Resumidamente e de forma extremamente simples (esse não é o momento oportuno para detalhes), nessa ação, o Tribunal estabelece normas sobre condição de trabalho, direitos e de-

veres dos trabalhadores e empresa(s). Quando os sindicatos de trabalhadores e de empresas ou sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas não chegam em um acordo conjunto sozinhos sobre as normas que os regerão, pode haver o ajuizamento de dissídio coletivo, quando então o Estado (através do Judiciário) decidirá.

As **fontes formais autônomas** são aquelas cuja produção normativa conta com a **participação imediata dos atores sociais destinatários da regra**.

São fontes autônomas o costume, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. Citam-se, ainda, como fontes autônomas, o contrato de trabalho e o regulamento de empresa, muito embora haja divergência acerca da caracterização dessas categorias como fontes formais.

Nesse particular, ressalte-se que as normas previstas na convenção coletiva de trabalho valem para toda a categoria, quer dizer, todos os trabalhadores e empresas que integram a categoria. Logo, se o sindicato de professores assina convenção com o sindicato dos estabelecimentos de ensino (patronal), todas as escolas e todos os professores, independentemente de serem ou não filiados, serão regidos por essa fonte do Direito. Lembre-se: o trabalhador pode não ser filiado, mas continua integrando a categoria.

Por outro lado, em um acordo coletivo desse sindicato com uma escola, os professores dessa escola específica, independentemente de serem filiados, serão regidos pelo acordo.



Direto do concurso

É muito comum o examinador indicar exemplos de fontes e perguntar a classificação. Veja um exemplo:

(FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 24ª REGIÃO/2011) Maria, estudante de Direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor

da turma sobre as fontes autônomas e heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

- a) autônomas.
- b) heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- c) autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- d) autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.
- e) heterônomas.

COMENTÁRIO

A resposta, como já vimos na matéria logo acima, é evidentemente a letra “d”.

As **fontes materiais** seriam os **fatos sociais, históricos, religiosos, políticos e econômicos que interferem na produção das normas**. Servem de parâmetro para informar o legislador e também como ponto de partida de algumas soluções dadas ao caso concreto.

Importante ressaltar a previsão do **art. 8º da CLT**:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

O legislador certamente **não usou a melhor técnica**, pois **misturou as fontes formais**, o direito a ser aplicado no caso concreto, com os mecanismos de integração, ou seja, com as **formas de solução das lacunas no Direito do Trabalho**.

De toda sorte, o parágrafo único do art. 8º da CLT possui uma previsão realmente relevante: a indicação de que o Direito Comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Isso nos remete à famosa divisão entre **fontes principais** e **fontes subsidiárias**.

As **fontes principais** regulam **diretamente os institutos componentes do Direito do Trabalho**, ao passo que as **fontes subsidiárias** servem para solucionar os litígios em **situação de lacunas no ordenamento jurídico laboral**. Logo, se não há norma clara nas leis trabalhistas, pode-se buscar solução nos demais instrumentos do Direito, os quais passam a ser fontes subsidiárias.

Quanto se menciona o Direito Comum, resta evidente que estamos mencionando os demais instrumentos normativos de Direito, como ocorre com o Código Civil e o Código de Defesa do Consumidor, por exemplo.

No entanto, você deve verificar que o **Direito Comum apenas é fonte subsidiária quando existe compatibilidade com o Direito do Trabalho**, conforme parte final do parágrafo único do art. 8º da CLT.

Um exemplo de compatibilidade pode ser notado no seguinte julgado:

(...) PRESCRIÇÃO – HERDEIROS MENORES O parágrafo único do artigo 8º da CLT autoriza a utilização do direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho, -naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste-. O artigo 198, inciso I, do Código Civil disciplina que não corre prescrição contra os incapazes de que trata o artigo 3º do mesmo Diploma (os menores de 16 anos). Esse dispositivo é plenamente aplicável no âmbito trabalhista, como tem reconhecido a jurisprudência desta Eg. Corte Superior. (...) (ARR – 106800-82.2008.5.15.0146, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 27/08/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014)

Por outro lado, veja, a título ilustrativo, o art. 940 do Código Civil:

Art. 940. Aquele que demandar por dívida já paga, no todo ou em parte, sem ressaltar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar ao devedor, no primeiro caso, o dobro do que houver cobrado e, no segundo, o equivalente do que dele exigir, salvo se houver prescrição.

Essa regra, para o **TST**, **não é compatível** com o Direito do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA (...) ART. 940 DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE. O fato de um pedido do reclamante ter sido julgado improcedente, ainda que por ter sido reconhecido o pagamento da parcela, não tem o condão de atrair a aplicação do art. 940 do Código Civil. O parágrafo único do art. 8º da CLT autoriza o uso do direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho apenas quando não houver incompatibilidade com seus princípios, o que não ocorre com o artigo em comento. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a multa do art. 940 do Código Civil é inaplicável ao processo do trabalho, uma vez que tal instituto é incompatível com o princípio protetivo do direito trabalhista. Com efeito, no direito civil as partes se relacionam em condições de igualdade, ao passo que no direito do trabalho, é patente a hipossuficiência do obreiro ante a superioridade econômica do empregador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR – 1245-31.2012.5.08.0114, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 23/09/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015)

NOSSA REVISÃO

Princípios orientam como devem ser a compreensão, a interpretação, a integração e a aplicação do direito processual penal aos casos concretos no Brasil.		
Princípios Regentes	Linha mestra	Observações
<i>In dubio pro operario</i>	Na dúvida sobre a interpretação de uma norma, deve-se ir na linha que seja mais favorável ao trabalhador.	Não é absoluto. Exceções: a) matéria probatória; b) regra expressa contrária.
Norma mais favorável ao trabalhador	Havendo diversas normas sobre o mesmo tema, deve-se aplicar aquela mais favorável ao trabalhador.	Três teorias para sua aplicação: a) acumulação; b) conglobamento; c) conglobamento mitigado ou por instituto.
Inalterabilidade contratual lesiva	Estabelecida uma determinada vantagem/condição para o trabalhador na formação ou no curso do contrato de trabalho, as alterações posteriores apenas podem ocorrer validamente, como regra, se mais benéficas ao obreiro.	Ver art. 468 da CLT
Irredutibilidade de salários	Salário não pode sofrer redução, excetuada a hipótese de previsão em norma coletiva.	Ver art. 7º, VI, da CF
Integridade ou intangibilidade salarial	Empregador não pode realizar descontos no salário do empregado, como regra.	Há exceções quando os descontos são: a) autorizados em lei; b) autorizados em norma coletiva; c) autorizados por adesão individual voluntária de trabalhador a benefício concedido ou contrato pelo empregador.
Imperatividade das normas trabalhistas	As normas trabalhistas, em virtude da proteção ao hipossuficiente que elas visam, são imperativas, cogentes, quer dizer, inafastáveis.	Excepcionalmente, a lei prevê que as partes podem estabelecer regras distintas da prevista em lei (normas dispositivas).
Continuidade da relação de emprego	A aplicação do Direito considera a necessidade de se buscar a manutenção do vínculo de emprego.	Existem diversas aplicações práticas. Ver Súmula 212 do TST

Estabilidade financeira	Súmula 372, I, do TST: Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.	
Primazia da realidade	Princípio geral do Direito. Prevalece a realidade dos fatos sobre atos formalizados.	Ver Súmula 12 do TST
Vedação ao enriquecimento sem causa	Princípio geral do Direito. Não deve o operador do Direito aceitar o enriquecimento sem um motivo justificável.	Não é um princípio absoluto. Não justifica efeitos trabalhistas quando existe um bem maior tutelado.
Razoabilidade, racionalidade ou proporcionalidade	Princípio geral do Direito. Exame sobre a adequação, a necessidade e/ou a compatibilidade de condutas de trabalhadores e tomadores de serviço, além de parâmetros para verificar violação de direitos e consequências.	
Boa-fé	Princípio geral do Direito. Pode ser tanto objetiva como subjetiva. A primeira refere-se à expectativa de que as partes cumprirão o esperado da outra no curso do contrato, e a segunda refere-se à intenção das partes.	Ver art. 422 do Código Civil
Não discriminação	Todos os trabalhadores merecem, como cidadãos, tratamento isonômico, vedada a prática de qualquer medida discriminatória.	Ver art. 1º da Lei n. 9.029/1995, art. 1º da Convenção 111 da OIT e Súmula 443 do TST
Liberdade do trabalho	O trabalhador é livre, como regra, para desempenhar qualquer trabalho ou ofício, desde que não haja violação a valores caros ao ser humano e consagrados constitucionalmente e que atenda as qualificações profissionais exigidas.	Ver arts. 1º, IV, e, 5º, XIII, da CF. O princípio não é absoluto, havendo possibilidade de exigências para o desempenho de certos trabalhos.

Dignidade da pessoa humana	Princípio constitucional. Fundamento da República. Possui inúmeras aplicações no Direito do Trabalho, normalmente relacionando sua incidência com limites do poder diretivo e necessidade de preservação da higiene física e mental do trabalhador, além de sua subsistência.	Ver art. 1º, III, da CF
Isonomia	Devem ser reconhecidos os mesmos direitos àquelas que se encontram na mesma situação jurídica, desde que não exista uma razão plausível de diferenciação.	Ver Súmula 451 do TST
Fontes formais	Forma como as normas jurídicas se exteriorizam. Podem ser autônomas ou heterônomas.	
Fontes formais autônomas	Aquelas cuja produção normativa conta com a participação imediata dos atores sociais destinatários da regra.	Ex.: Costume, a convenção coletiva de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, contrato de trabalho e o regulamento. Os usos são considerados por alguns doutrinadores como fonte do direito.
Fontes formais heterônomas	Aquelas produzidas por um terceiro à relação social a ser disciplinada, em geral o Estado, sem a participação direta dos destinatários da norma jurídica.	Ex.: Constituição Federal, leis ordinárias e complementares, medidas provisórias, decretos, a sentença normativa, a sentença arbitral em litígio coletivo, tratados e convenções internacionais ratificados no Brasil.
Fontes materiais	Fatos sociais, históricos, religiosos, políticos e econômicos que interferem na produção das normas.	
Fontes principais	Regulam diretamente os institutos componentes do Direito do Trabalho.	
Fontes subsidiárias	Solucionam os litígios em situação de lacunas no ordenamento jurídico laboral.	

Ultrapassada a teoria, vamos ver seu conhecimento nas questões de concurso para melhorar a fixação da matéria.

QUESTÕES DE CONCURSOS

1. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TST/2012) A descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato se verifiquem os elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego, é autorizada pelo princípio do Direito do Trabalho denominado

- a)** inalterabilidade contratual.
- b)** primazia da realidade sobre a forma.
- c)** continuidade da relação de emprego.
- d)** intangibilidade salarial.
- e)** boa-fé contratual.

2. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 11ª REGIÃO/2012) O Juiz do Trabalho pode privilegiar a situação de fato que ocorre na prática, devidamente comprovada, em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material. Tal assertiva, no Direito do Trabalho, refere-se ao princípio da

- a)** irrenunciabilidade.
- b)** intangibilidade salarial.
- c)** continuidade.
- d)** primazia da realidade.
- e)** proteção.

3. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 5ª REGIÃO/2013) O artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho. Tal dispositivo consagra o princípio da

- a) continuidade da relação de emprego.
- b) primazia da realidade sobre a forma.
- c) imperatividade das normas trabalhistas.
- d) norma mais favorável ao empregado.
- e) irrenunciabilidade de direitos.

4. (CESPE/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 8ª REGIÃO/2013) Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

- a) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.
- b) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser-lhe-á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.
- c) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.
- d) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.
- e) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

5. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 19ª REGIÃO/2014) A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que prevista de forma diversa em documento firmado pelas partes. Trata-se do princípio

- a) *in dubio pro operario*.
- b) primazia da realidade.
- c) eventualidade.
- d) dispositivo.
- e) presunções favoráveis ao trabalhador.

6. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 4ª REGIÃO/2015) Os princípios atuam na ciência jurídica na fase de construção da regra jurídica, em sua interpretação ou na integração de normas jurídicas. Em relação aos princípios peculiares do Direito do Trabalho,

- a) a razoabilidade é um princípio que confere segurança jurídica aos atos jurídicos ao dispor que o formalismo documental deve prevalecer sobre a realidade dos fatos.
- b) é possível ao trabalhador renunciar direitos trabalhistas previstos em legislação própria, como por exemplo, o intervalo intrajornada para refeição e descanso, objetivando a manutenção do emprego.
- c) em decorrência do princípio tutelar é autorizada a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador independentemente de sua posição na escala hierárquica das normas jurídicas.
- d) o encargo de provar o término do contrato de trabalho é do trabalhador, mesmo que tenha sido negada a prestação dos serviços e o despedimento, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.
- e) o princípio da irredutibilidade salarial é absoluto, portanto não comporta exceções, ainda que sob a tutela de entidade sindical profissional.

7. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 23ª REGIÃO/2016) Acerca do entendimento sumulado do TST, considere:

I – Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

Obs.: Os demais itens dessa questão foram suprimidos por não terem relação com a presente matéria estudada.

8. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 20ª REGIÃO/2016) A restrição à autonomia da vontade inerente ao contrato de trabalho, em contraponto à soberania da vontade contratual das partes que prevalece no Direito Civil, é tida como instrumento que assegura as garantias fundamentais do trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego, é expressão do princípio da

- a)** autonomia privada coletiva.
- b)** condição mais benéfica.
- c)** primazia da realidade.
- d)** imperatividade das normas trabalhistas.
- e)** prevalência do negociado em face do legislado.

9. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – OFICIAL DE JUSTIÇA AVALIADOR/TRT 20ª REGIÃO/2016) O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabeleceu direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, objetivando a garantia e o aprimoramento da sua condição social, inserindo princípios do Direito do Trabalho, mesmo que de forma implícita, como por exemplo,

- a)** primazia da realidade; intangibilidade salarial; razoabilidade.
- b)** boa-fé contratual; primazia da realidade; irredutibilidade salarial.
- c)** irredutibilidade salarial; igualdade salarial; intangibilidade salarial.
- d)** alteridade; continuidade da relação de emprego; princípio da despersonalização do empregador.
- e)** continuidade da relação de emprego; *pacta sunt servanda*; proteção à criança e ao adolescente.

10. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – OFICIAL DE JUSTIÇA AVALIADOR/TRT 14ª REGIÃO/2016) A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ou seja, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuaram, em forma mais ou menos expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato. Tal enunciado corresponde ao princípio específico do Direito do Trabalho:

- a)** Condição mais benéfica.
- b)** Primazia da realidade.
- c)** Intangibilidade contratual lesiva.
- d)** Busca do pleno emprego.
- e)** Continuidade da relação de emprego.

11. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO/TRT 14ª REGIÃO/2016) O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula de Jurisprudência de n. 212, segundo a qual o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois determinado princípio do Direito do Trabalho constitui presunção favorável ao empregado. O referido princípio é o da

- a)** indisponibilidade dos direitos trabalhistas.
- b)** continuidade da relação de emprego.
- c)** flexibilização das normas trabalhistas.
- d)** intangibilidade salarial.
- e)** primazia da realidade.

12. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 24ª REGIÃO/2011) Maria, estudante de Direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor da turma sobre as fontes autônomas e heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

- a)** autônomas.
- b)** heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- c)** autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- d)** autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.
- e)** heterônomas.

13. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 16ª REGIÃO/2014) No tocante às fontes do Direito do Trabalho, considere:

- I – As fontes formais traduzem a exteriorização dos fatos por meio da regra jurídica.

II – São fontes formais do Direito do Trabalho as portarias ministeriais e a Constituição Federal brasileira.

III – A sentença normativa e as leis são fontes materiais autônomas.

Está correto o que se afirma APENAS em:

- a) I e II.
- b) I e III.
- c) II e III.
- d) III.
- e) II.

14. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 4ª REGIÃO/2015) Em sentido genérico, “fontes do direito” consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas. Na Teoria Geral do Direito do Trabalho, são consideradas fontes formais autônomas:

- a) fatores econômicos e geopolíticos.
- b) fatores sociais e religiosos.
- c) Constituição Federal e leis complementares.
- d) medidas provisórias e jurisprudência.
- e) acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

15. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 4ª REGIÃO/2015) A sentença normativa é a decisão proferida por um Tribunal do Trabalho em um dissídio coletivo, estabelecendo uma regra geral, abstrata e impessoal que vai reger às relações entre trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria, sendo classificada no Direito do Trabalho como,

- a) fonte material heterônoma.
- b) fonte formal autônoma.
- c) regra de hermenêutica e não fonte do direito.
- d) fonte formal heterônoma.
- e) fonte material profissional.

16. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO/TRT 14ª REGIÃO/2016) O termo “fonte do direito” é empregado metaforicamente no sentido de origem primária do direito ou fundamento de validade da ordem jurídica. No Direito do Trabalho, o estudo das fontes é de relevada importância, subdividindo-se em algumas modalidades. Assim sendo, considera-se fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho:

- a) As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica.
- b) Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional.
- c) As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria.
- d) Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais.
- e) A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.

GABARITO

- | | | | |
|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 1. B | 5. B | 9. C | 13. A |
| 2. D | 6. C | 10. B | 14. E |
| 3. D | 7. C | 11. B | 15. D |
| 4. E | 8. D | 12. D | 16. E |

GABARITO COMENTADO

4. (CESPE/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 8ª REGIÃO/2013) Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

a) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.

b) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser-lhe-á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.

c) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.

d) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.

e) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Letra e.

A letra “a” está errada. Não se pode aplicar a primazia da realidade para admitir a formação de relação de emprego com a Administração Pública quando a Constituição faz uma exigência insuperável: o concurso público (art. 37, II, da CF).

A letra “b” está errada. Como se sabe, o princípio da estabilidade financeira preceitua que, após 10 anos percebendo a gratificação, a reversão sem justo motivo gera direito à incorporação. É a Súmula 372, I, do TST.

A letra “c” está errada. O próprio conceito de Convenção previsto no art. 611 da CLT evidencia que as normas da convenção coletiva atingem todos os integrantes da categoria, independentemente de serem ou não sindicalizados.

A letra “d” está errada. O art. 8º, parágrafo único, da CLT expressamente reconhece a aplicação subsidiária do Direito Comum no Direito do Trabalho.

A letra “e” está correta. É o disposto na Súmula 51, II, do TST. De fato, vemos que o examinador considerou o princípio da norma mais favorável (que integra o princípio da proteção). E, como vimos, havendo instrumentos normativos de mesma hierarquia, deve o conjunto mais favorável ser utilizado (o que implica renúncia às regras do outro), aplicando a teoria do conglobamento.

Nesse ponto, vale um registro: o fato de analisarmos essa Súmula como exceção ao princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas não exclui a possibilidade de a vermos sob outro enfoque, como o princípio a proteção (com base no subprincípio da norma mais favorável). Os princípios não são excludentes, como já mencionamos.

5. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA/TRT 19ª REGIÃO/2014) A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que prevista de forma diversa em documento firmado pelas partes. Trata-se do princípio

- a)** *in dubio pro operario*.
- b)** primazia da realidade.
- c)** eventualidade.
- d)** dispositivo.
- e)** presunções favoráveis ao trabalhador.

Letra b.

A questão trata da importância da verdadeira relação existente entre as partes. Essa verdade prevalece sobre o formalizado em documento. Assim, incide o princípio da primazia da realidade.

16. (FCC/ANALISTA JUDICIÁRIO/TRT 14ª REGIÃO/2016) O termo “fonte do direito” é empregado metaforicamente no sentido de origem primária do direito ou fundamento de validade da ordem jurídica. No Direito do Trabalho, o estudo das fontes é de relevada importância, subdividindo-se em algumas modalidades. Assim sendo, considera-se fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho:

- a)** As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica.
- b)** Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional.
- c)** As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria.
- d)** Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais.
- e)** A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.

Letra e.

A questão busca saber quais são as fontes formais heterônomas. Como estudado, essas fontes são aquelas produzidas por um terceiro à relação social a ser disciplinada, em geral o Estado, sem a participação direta dos destinatários da norma jurídica. As letras “a” e “b” são falsas. As convenções e acordos coletivos são fontes formais autônomas do direito, já que são os próprios destinatários da norma que as produzem, ou seja, os sindicatos que representam empresas e trabalhadores (convenção) ou as próprias empresas diretamente com o sindicato de trabalhadores (acordo coletivo).

A letra “d” é falsa. Os fenômenos sociais, políticos etc. que inspiram a formação de normas são fontes materiais.

A letra “c” é falsa. A greve não é propriamente uma fonte, mas, como fato social, pode até chegar a constituir, dependendo de sua relevância e das circunstâncias em que ocorrem, uma fonte material.

A resposta correta é a letra “e”. A sentença normativa é produzida por um terceiro (Estado através do Poder Judiciário) e contém normas que regerão a categoria de trabalhadores/um grupo de trabalhadores e a categoria de empresas/uma empresa/diversas empresas. É produzida por terceiro à relação a ser normatizada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM JÚNIOR, Cléber Nilson. *Segurança e Saúde no trabalho: princípios norteadores*. São Paulo: LTr, 2013.

BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão. *Princípios constitucionais de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho. Curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa/NETO, Francisco Ferreira Jorge. *Direito do trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. *Curso de direito do trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Menton Marques de. *Os princípios do direito do trabalho na lei e jurisprudência*. São Paulo: LTr, 2015.

LITHOLDO, Viviane Patrícia Scucuglia. *Os princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MOLINA, André Araújo. *Teoria dos princípios trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2013.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. *A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

ZANGRANDO, Carlos. *Princípios do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013