



## RESUMO DE PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

### Conceito

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico autônomo, detendo princípios próprios e diferentes dos que inspiram os outros ramos da ciência jurídica.

Os princípios surgem com a finalidade de iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos correspondentes sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões do respectivo ordenamento legal.

Os princípios do Direito do trabalho são diretrizes que inspiram as normas que regulam as relações de trabalho

A Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, porém, trouxe profundas e significativas modificações no Direito do Trabalho no Brasil, a ponto de afetar concretamente alguns dos seus princípios, fragilizando o seu alicerce científico e relativizando muitos de seus fundamentos.

Função informadora: Serve de fundamento para o ordenamento jurídico.

Função normativa: Atua como fonte supletiva nos casos de ausência de lei, meio de integração do Direito.

Função interpretativa: Atua como critério orientador de juiz ou do intérprete

## Diferença entre princípio e norma

As principais diferenças são:

- Somente os princípios exercem um papel constitutivo da ordem jurídica
- As normas são interpretadas segundo o método de interpretação jurídica, enquanto a interpretação dos princípios se dá não pelo exame da linguagem, mas, sim, em função dos valores que os compõem
- Às normas se obedece, aos princípios se adere
- As normas determinam o que devemos ou não fazer, enquanto os princípios fornecem critérios que permitem tomar-se posição diante de situações desconhecidas, quando se concretizam
- No caso de conflitos de normas, os critérios de solução são distintos, considerando-se, por exemplo, grau hierárquico ou critério temporal, em caso de oposição ou de contradição entre diversos princípios, quem tem que resolver o conflito deve levar em conta o peso ou a importância de cada um deles.

## Princípios constitucionais gerais

Apesar da Constituição Federal não ter enumerado os princípios do Direito do Trabalho, é inquestionável a existência no texto constitucional de princípios explícitos ou induzidos que são aplicáveis no âmbito do Direito do Trabalho.

O art. 1º da Constituição Federal estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam a dignidade humana (III) e os valores sociais do trabalho (IV). De tal maneira, todas as normas trabalhistas devem ter como base a dignidade humana além de visar os valores sociais do trabalho.

No mesmo sentido, a regra insculpida no art. 193 da Carta Magna, segundo a qual “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

O art. 170 da Constituição Federal indica como princípios gerais da atividade econômica a valorização do trabalho humano (caput), a justiça social (caput), a função social da propriedade (III – esta também prevista no art. 5º, XXIII, CF) e a busca do pleno emprego (VIII).

Também o princípio da isonomia enunciado pelo art. 5º, caput e I, da Constituição é inegavelmente aplicável ao Direito do Trabalho.

Da mesma forma, aplicam-se ao Direito do Trabalho a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (art. 5º, X, CF), a liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, CF), a liberdade de associação (art. 5º, XVII a XX, CF), a não discriminação (art. 5º, XLI e XLII, CF).

Em relação à não discriminação em matéria trabalhista, o art. 7º da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI) e proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII).

## Princípios Específicos do Direito do Trabalho

Os principais princípios do Direito do Trabalho são:

- princípio protetor, ou de proteção;
- princípio da irrenunciabilidade;
- princípio da continuidade da relação de emprego;
- princípio da primazia da realidade;
- princípio da razoabilidade;
- princípio da boa-fé.

## Princípio protetor

Este princípio percorre todas as relações do Direito do Trabalho, tendo por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho, visando assegurar uma

igualdade jurídica entre os sujeitos da relação.

No entanto, a reforma trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/2017, a sistemática do Direito do Trabalho, fundada na proteção do trabalhador enquanto parte hipossuficiente da relação laboral, restou modificada, o que alterou significativamente o princípio em estudo.

A grande mudança foi na ampliação da autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta entre este e o empregador.

O legislador passa a entender, ainda, que existem trabalhadores que não podem ser considerados economicamente mais fracos e sobre os quais não se pode pressupor desigualdade em relação ao empregador.

O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei n. 13.467/2017, considera como hipersuficientes os trabalhadores portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, autorizando a livre estipulação por esses trabalhadores sobre os direitos em relação aos quais a negociação coletiva foi ampliada (art. 611-A, CLT).

Outra grande mudança foi a prevalência do negociado sobre o legislado, valorizando a negociação coletiva, considerando-os válida mesmo que esta contrarie certos preceitos legais.

O princípio protetor surge sob três formas distintas, veja:

- a regra *in dubio pro operario*;
- a regra da norma mais favorável;
- a regra da condição mais benéfica.

a regra *in dubio pro operário*: trata-se de uma regra de interpretação de normas jurídicas, segundo qual, diante várias interpretações possíveis de uma norma, o juiz ou intérprete deverá optar pela mais favorável ao trabalho.

Entretanto, tal regra fora mitigada pela reforma Trabalhista em especial no que tange à restrição de interpretação imposta à Justiça do Trabalho em relação ao conteúdo das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

A regra da norma mais favorável: havendo mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Porém, a nova redação do art. 620 da CLT, dada pela

Lei n. 13.467/2017, fragiliza a regra da norma mais favorável, na medida em que dispõe que as condições fixadas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

A regra da condição mais benéfica: a aplicação de uma norma trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis em que se encontra o trabalhador.

Essa regra também foi impactada pela Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, em razão da ampliação da autonomia individual e da validação das pactuações decorrentes de acordo direto entre empregado e empregador, especialmente em relação aos empregados considerados pelo parágrafo único do art. 444 da CLT como hipersuficientes (que têm diploma de nível superior e recebem salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social), sendo vistas como válidas as estipulações por eles negociadas diretamente com o empregador em relação aos direitos indicados no art. 611-A da CLT.

## **Princípio da irrenunciabilidade**

É o reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor, ou seja, o trabalhador não poderá privar-se voluntariamente, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista. Entretanto, é válido demonstrar que esse princípio também fora mitigado pela Reforma Trabalhista.

Com a figura do trabalhador hipersuficiente, os referidos trabalhadores poderão negociar condições de trabalho menos benéficas, em comparação aos direitos trabalhistas previstos na legislação.

## **Princípio da continuidade da relação de emprego**

Consiste no objetivo que têm as normas trabalhistas de dar ao contrato individual de trabalho a maior duração possível e tem por fundamento o fato de ser o contrato de trabalho um contrato de trato sucessivo, que não se esgota com a execução de um único e determinado ato, mas ao contrário, perdura no tempo.

O Tribunal Superior do Trabalho adotou o entendimento de que 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 (Súmula 212).

Esse princípio foi relativizado pela Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, como se verifica, por exemplo, com a previsão da possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A, CLT) e a previsão de possibilidade mais facilitada de o empregador proceder a dispensas coletivas ou plúrimas, na medida em que o art. 477-A da CLT prevê que nesses casos não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

## **Princípio da primazia da realidade**

O princípio da primazia da realidade, derivado da ideia de proteção, tem por objetivo fazer com que a realidade verificada na relação entre o trabalhador e o empregador prevaleça sobre qualquer documento que disponha em sentido contrário.

## **Princípio da razoabilidade**

Embora a maioria da doutrina não faça referência à razoabilidade como um dos princípios do Direito do Trabalho, Plá Rodriguez defende sua importância e utilidade e o estuda como princípio que “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”,<sup>35</sup> ou seja, nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos dela advindos.

## **Princípio da boa-fé**

Este princípio abrange tanto o empregado como o empregador. No primeiro caso, baseia-se na suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé, que tem, entre suas exigências, a de que coloque todo o seu empenho no cumprimento de suas tarefas. Em relação ao empregador, supõe que deva cumprir lealmente suas obrigações para com o trabalhador.

## **Doutrina**

Trata-se de um dos preceitos jurídicos mais eminentes e marcantes da doutrina da América Latina. Assim preceitua Américo:

“ O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que oriente o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

(...) O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e iníquas

## Jurisprudência

**AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. NORMA COLETIVA. CONCESSÃO DE OUTRAS VANTAGENS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. DECISÕES DÍSPARES NO ÂMBITO DO TST.** No que tange a supressão das horas *in itinere* autorizada em norma coletiva antes da vigência da Lei 13.467/2017, a regra é a nulidade da cláusula, exceto quando há registro, no acórdão recorrido, de observância à teoria do conglobamento, na esteira da decisão monocrática emanada do STF, no RE 895759 PE, da lavra do Ministro Teori Zavaski, publicada no DJE 12/09/2016. No caso dos autos, em que pese o regional tenha considerado inválida a norma coletiva, há registro da existência de contrapartidas concedidas ao reclamante, embora as tenha reputado insuficientes. Todavia, não cabe ao Poder Judiciário se imiscuir na vontade das partes, averiguando se as benesses concedidas são ou não suficientes para autorizar a supressão do direito negociado coletivamente, exceto se caracterizada fraude na pactuação, o que não é a hipótese. Precedentes. **Agravo não provido.**

## Caso Prático

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada reforma trabalhista, provocou várias modificações no direito individual do trabalho, no direito coletivo do trabalho, no processo do trabalho e na produção da jurisprudência dos tribunais do trabalho, razão pela qual tem tido grande repercussão na comunidade jurídica.

Como sabemos, não precedeu a edição da lei o amplo debate nos vários setores da sociedade envolvidos neste processo de mudança legislativa, como era desejado, inclusive para que o resultado

comprometesse de modo pessoal os artífices das mudanças.

Para saber mais acesse: [Reforma não tem efeito imediato de afastar princípios do Direito do Trabalho](#)

Post Views: 592



VADÉCUM

## Posts relacionados

[O que é "Ab initio"?](#)

[O que é "Juris tantum"?](#)

[Resumo de relação de consumo](#)

---

## 1 Comentário. [Deixe novo](#)



**Alessandra Henrique**

outubro 18, 2020 11:02 pm

gostaria de saber quem é o autor deste artigo?

Responder

## Deixe uma resposta

O seu endereço de e-mail não será publicado. Campos obrigatórios são marcados com \*

Comentário \*





## Sumário

- > [Artigos](#)
- > [Aulas](#)
- > [Capitalismo, estado e direito](#)
- > [Compleitude](#)
- > [Consistência: antinomias](#)
- > [dinâmica](#)
- > [Direito Administrativo](#)
- > [Direito Ambiental](#)
- > [Direito Civil](#)
- > [Direito Civil](#)
- > [Direito Constitucional](#)
- > [Direito do Consumidor](#)
- > [Direito do Trabalho](#)
- > [Direito e historiografia](#)
- > [Direito Econômico](#)
- > [Direito Empresarial](#)
- > [Direito Empresarial](#)
- > [Direito Internacional](#)
- > [Direito Penal](#)
- > [Direito Penal](#)

- > Direito Privado
- > Direito Processual Civil
- > Direito Processual do Trabalho
- > Direito Processual Penal
- > Direito Público
- > Direito Social
- > Direito Tributário
- > Direitos Humanos
- > Ética Profissional
- > Filosofia Antiga e o Direito
- > Filosofia do Direito
- > Filosofia Moderna e Contemporânea
- > Filosofia Patrística e Medieval
- > Fontes
- > Fundamentos teóricos
- > Geral
- > Grandes Dicotomias
- > História do Direito
- > Identificação do Direito
- > Interpretação e Aplicação
- > Introdução ao Direito
- > Introdução ao Direito
- > Irretroatividade
- > Linguagem Jurídica
- > Natureza, Cultura e Sociedade
- > Noção
- > Norma Jurídica
- > Normas
- > O Direito na História
- > O que é
- > OAB
- > Ordenamento Jurídico
- > Português Jurídico
- > Processo Civil
- > Processo Penal

- > [Profissões jurídicas](#)
- > [Sociologia do Direito](#)
- > [Sociologia Jurídica](#)
- > [Surgimento da Filosofia](#)
- > [Temas de Sociologia Jurídica](#)
- > [Teoria do Direito](#)
- > [Uncategorized](#)
- > [Validade](#)
- > [Vídeos](#)
- > [Wikijus](#)

## Últimos resumos

- > [REGISTROS E LEMBRANÇAS](#)
- > [Resumo de Direito de Arrependimento](#)
- > [Resumo de Responsabilidade das sociedades empresariais e dos sócios](#)
- > [O PONTO DE EXCLAMAÇÃO](#)
- > [REFORMAS ORTOGRÁFICAS](#)