

Princípios do Direito do Trabalho

- **PRINCÍPIOS** – “A maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou reciprocidade dessa realidade.” Maurício Goldinho Delgado.

- **PRINCÍPIOS** – Ele objetiva demonstrar:

- a) *Dever ser* – Quando se busca uma situação ideal;
- b) *Dever não ser* – Quando afastar ou coibir determinada situação;

OBS. : A norma pode ter caráter positivo ou negativo.

- **Relação do Direito com os Princípios:**

- O binômio argumentativo do princípio que favorece à correta percepção do sentido norma, formando diretrizes centrais norteadores do direito.

- **Princípios atuam em duas fase no Ordenamento Jurídico:**

1. **Fase Pré-jurídica** – O princípio se volta para construção da norma, despontando como proposições fundamentais, dando uma direção coerente aos institutos jurídicos em formação.
2. **Fase Jurídica** – Auxiliam quanto a interpretação da Norma já formalizada, não deixando que essa venha a fugir da sua proposição criadora.

Ex. Interpretação da Lei do aviso prévio – Lei 12.505/11.

- **Princípios Constitucionais do Trabalho**

- A constituição Federal se caracteriza por uma matriz essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva.
- Seu objetivo precípua foi instalar o Estado Democrático de Direito!

- O caráter social da Carta Magna está esculpido em seus princípios formadores, os quais se materializa, em referencia a norma Trabalhista em:
 - a) Princípio da dignidade da pessoa humana Art. 7º IV;
 - b) Princípio da centralidade da pessoa humana Art. 7º XXVII;
 - c) Princípio da valorização do trabalho e emprego - Art. 7º;
 - d) Princípio da igualdade Art. 7º XX;
 - e) Princípio da segurança – Art. 7º XXII ;
 - f) Princípio da vedação do retrocesso social – Art. 7º VI;

- **Princípios Gerais aplicáveis no Trabalho**

- Princípio da inalterabilidade dos contratos

O *pacta sunt servanda* é princípio geral que tem grande aplicação no direito do trabalho, haja vista que a relação empregatícia detém relação direta com o contrato de trabalho.

O Princípio afirma que as cláusulas contratuais firmadas bilateralmente, não são modificáveis no decorrer do contrato de trabalho de foram unilateral!

Obs: A norma trabalhista possibilita a alteração do Contrato por Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho.

Princípio da lealdade e boa fé:

O Princípio dá contornos aos atos praticados durante a fruição do contrato de trabalho, alinhando-os com a conduta ideal perante a ordem social.

Art. 482 – CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Art. 483 – CLT- O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

- **Princípios Gerais aplicáveis no Trabalho**

Princípio da não alegação da própria torpeza:

O Princípio afirma que ninguém poderá se aproveitar da própria torpeza.

Ex. Não pagar salário mínimo por alegação de não ciência do valor nacional.

Princípio da razoabilidade:

A conduta humana deve ser avaliada segundo um critério associativo de sensatez, ponderação e senso comum social.

- Princípio da Proteção –

Visa que a criação das normas matérias visem a proteção da parte hipossuficiente da relação empregatícia (empregado).

Princípio da Norma mais Favorável –

O operador do Direito do Trabalho deve sempre optar pela regra mais favorável ao obreiro!

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva–

Qualquer alteração na relação empregatícia, se lesiva ao empregado, será considerada nula.

Art. 468 – CLT - 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.

Princípio da primazia da realidade–

Prevalência da prática concreta, independente do pactuado pelas partes perante o instrumento contratual ou outro documento.

Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas –

Traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua vontade, das normas e vantagens lhe asseguradas na ordem jurídica.

Art. 9º - CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.