

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

GUSTAVO LEMANSKI KREVER

**A RELATIVIZAÇÃO DA HIERARQUIA DAS NORMAS JURÍDICAS FRENTE AOS
PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa
2017

GUSTAVO LEMANSKI KREVER

**A RELATIVIZAÇÃO DA HIERARQUIA DAS NORMAS JURÍDICAS FRENTE AOS
PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa
2017

GUSTAVO LEMANSKI KREVER

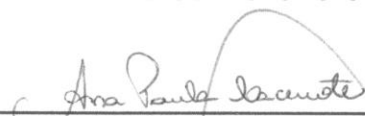
**A RELATIVIZAÇÃO DA HIERARQUIA DAS NORMAS JURÍDICAS FRENTE AOS
PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título
de Bacharel em Direito.

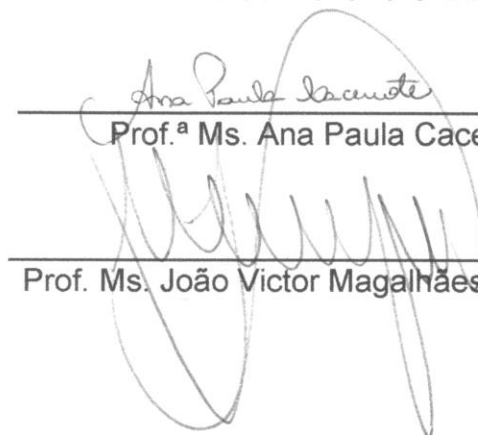
Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenate



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer

Santa Rosa, 06 de dezembro de 2017.

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho monográfico aos meus pais, que sempre me incentivaram e me oportunizaram chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família por todo o apoio que me deram. Agradeço também ao meu professor orientador, Mestre Ricieri Rafael Bazanella Dilkin, por todo o apoio e aconselhamento no decorrer da elaboração deste trabalho monográfico.

“Todos os dias quando acordo não tenho mais o tempo que passou, mas tenho muito tempo. Temos todo o tempo do mundo [...].”

(Renato Russo, Legião Urbana, 1986).

RESUMO

Este trabalho monográfico trata sobre a relativização da hierarquia das normas jurídicas frente aos princípios protetivos do direito do trabalho. A delimitação baseia-se na análise e na contextualização da possibilidade de ser aplicada a norma mais favorável para resguardar os direitos do trabalhador, quando uma norma de hierarquia inferior valorada em face de outra superior hierarquicamente, devido aos princípios protetivos que regem o Direito do Trabalho. O principal objetivo é analisar em quais situações os Princípios Protetivos do Direito do Trabalho possuem plena aplicabilidade ao caso concreto, buscando saber se o princípio deverá ser observado de maneira absoluta ou se há a necessidade de aplicar determinados limites impostos, por exemplo, a inconstitucionalidade/constitucionalidade de determinada norma que venha a ser apreciada sob a ótica do princípio aplicado ao caso. Para que isso seja possível, a pesquisa será baseada no método hipotético-dedutivo, através de procedimento histórico, comparativo e monográfico, com geração de dados através de fontes primárias e secundárias e terá fins explicativos. A pesquisa está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta os entendimentos doutrinários acerca da diferença da estrutura em que as normas são dispostas no Direito Comum e no Direito do Trabalho, suas fontes formais e materiais, e, nos casos onde houver possibilidade de serem aplicadas duas ou mais normas que dispõem sobre os mesmos direitos, na forma que o julgador deverá analisá-las. O segundo capítulo traz uma análise específica, com aporte doutrinário, acerca dos princípios gerais e específicos do Direito do Trabalho, e de outros ramos do Direito que possam ser aplicados ao Direito do Trabalho. Por fim, o terceiro e último capítulo contempla uma análise das jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, onde utilizaram os princípios protetivos do Direito do Trabalho diante da existência de mais de uma norma aplicável ao mesmo caso, a fim de garantir ao trabalhador os direitos que lhe são mais benéficos. Ante a pesquisa realizada, conclui-se que há no Direito do Trabalho uma diferença em relação às demais searas do direito, que consiste na flexibilização da hierarquia das normas jurídicas devido aos princípios protetivos do Direito do Trabalho, que, nos caso onde houver duas ou mais normas, o julgador deverá analisá-las e interpretá-las, a fim de garantir ao trabalhador, que a norma mais favorável lhe seja aplicada, independentemente da posição hierárquica que ela esteja situada em relação à outra que não será aplicada, confirmando-se assim, as hipóteses elencadas na introdução.

Palavras Chave: Princípio – Proteção – Trabalhador – Hierarquia - Normas

ABSTRACT

This monographic work deals with the relativization of the hierarchy of legal norms in relation to the protective principles of labor law. The delimitation is based on the analysis and contextualization of the possibility of applying the most favorable norm to safeguard the rights of the worker, when a norm of inferior hierarchy valued in front of another superior hierarchically, due to the protective principles that govern the Labor Law. The main objective is to analyze in which situations the protective principles of Labor Law have full applicability to the concrete case, seeking to know if the principle should be observed in an absolute way or if there is a need to apply certain imposed limits, for example, unconstitutionality/constitutionality of a particular norm that comes to be appraised from the point of view of the principle applied to the case. For this to be possible, the research will be based on the hypothetical-deductive method, through historical, comparative and monographic procedures, with generation of data through primary and secondary sources and will have an explanatory purpose. The research is structured in three chapters. The first chapter presents the doctrinal understandings about the difference of the structure in which the norms are laid down in Common Law and Labor Law, its formal and material sources, and in cases where it is possible to apply two or more rules which provide for the same rights, in the form that the judge must sign them. The second chapter brings a specific analysis, with a doctrinal contribution, on the general and specific principles of Labor Law, and other branches of the Law that can be applied to Labor Law. Finally, the third and last chapter includes an analysis of the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 4th Region and the Superior Labor Court, where they used the protective principles of Labor Law in view of the existence of more than one norm applicable to the same case, in order to guarantee to the worker the rights that are most beneficial to him. Before the research carried out, it is concluded that there is a difference in Labor Law in relation to the other areas of Law, which consists in the flexibility of the hierarchy of legal norms due to the protective principles of Labor Law, which, in the case where there are two or more norms, the judge must analyze them and interpret them, in order to guarantee to the worker, that the most favorable norm is applied to him, regardless of the hierarchical position that it is situated in relation to the other one that will not be applied, thus confirming the hypotheses listed in the introduction.

Keywords: Principle - Protection - Worker - Hierarchy - Norms

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS

§ – Parágrafo;

Art. – Artigo;

CC – Código Civil;

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

CLT – Consolidação da Leis do Trabalho;

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

Nº – Número;

p. – Página;

STF – Supremo Tribunal Federal;

TRT 4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;

TST – Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 HIERARQUIA DAS NORMAS JURÍDICAS	13
1.1 A HIERARQUIA DAS NORMAS NO DIREITO COMUM	14
1.2 A HIERARQUIA DAS NORMAS NO DIREITO DO TRABALHO	17
2 OS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO	27
2.1 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	32
2.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO	35
2.2.1 Princípio da Primazia da Realidade	36
2.2.2 Princípio da Continuidade da Relação de Trabalho	37
2.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas	38
2.2.4 Princípio da Proteção	40
3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO ACERCA DOS PRINCÍPIOS	44
3.1 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO	44
3.2 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	49
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	59

INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tratará sobre “a relativização da hierarquia das normas jurídicas frente aos princípios protetivos do direito do trabalho”, por meio do qual buscar-se-á compreender sobre a possibilidade que tem o trabalhador em ver seus direitos assegurados segundo a norma jurídica que mais lhe é benéfica, de acordo com os princípios protetivos do direito do trabalho, bem como saber a forma com que são observados os princípios específicos do Direito do Trabalho pelo julgador/aplicador do direito.

O tema, acima exposto, delimitar-se-á na análise e na contextualização da possibilidade de ser aplicada a norma mais favorável para resguardar os direitos dos trabalhadores, mesmo sendo a lei de hierarquia inferior, em face de outra norma jurídica superior hierarquicamente, devido aos Princípios Protetivos que regem o Direito do Trabalho.

Como problemática, destaca-se que o presente trabalho monográfico buscase saber se os princípios protetivos do Direito do Trabalho, mais especificamente o princípio da proteção e o princípio da norma mais favorável, quando aplicados ao caso concreto, com força de lei, devem ser observados indistintamente e de maneira absoluta ou há a necessidade de apreciar determinados limites impostos pelo ordenamento jurídico brasileiro, em especial a Constituição Federal e a Consolidação da Leis do Trabalho, quando venham a ser apreciados sob a ótica desses princípios.

De forma geral, o objetivo do presente trabalho é analisar em quais situações os Princípios Protetivos do Direito do Trabalho possuem plena aplicabilidade no caso concreto e, se o princípio deverá ser observado indistintamente de maneira absoluta ou se há a necessidade de aplicar determinados limites impostos, como por exemplo a inconstitucionalidade/constitucionalidade de determinado ordenamento jurídico que venha a ser apreciado sob a ótica do princípio aplicado ao caso.

Mais especificamente, objetivos almejados são: a) estudar a doutrina voltada à temática dos princípios protetivos do Direito do Trabalho; b) pesquisar na legislação a validade/legalidade da aplicação do princípio da norma mais favorável;

c) e, analisar o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região (TRT 4), e do Tribunal Superior do Trabalho - TST, sobre a aplicação do princípio da norma mais favorável.

Como justificativa para este, destaca-se que o interesse pelo assunto surge após o conhecimento acerca de decisões jurisprudenciais em que a justiça trabalhista relativizou normas consideradas hierarquicamente superiores para assegurar os direitos dos trabalhadores em ações judiciais, por exemplo: em uma reclamatória trabalhista onde o empregado visa o aumento da percentual de hora extra, sendo que há previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas há também acordo coletivo que prevê percentual superior ao expresso na CLT. Desta forma, nasce o questionamento quanto aos limites do entendimento sob o princípio da norma mais favorável, se há a possibilidade de sua aplicação de forma absoluta ou, como os demais princípios previstos no ordenamento jurídico, deve ser relativizado.

Além disso, a pesquisa é de grande relevância, uma vez que o tema a ser abordado trata de uma questão que poderá ser suscitada em eventual divergência decorrente da atividade exercida pelo trabalhador. Pois, sempre que houver mais de uma norma trabalhista prevendo direitos similares, há também a possibilidade de ser utilizado o texto legal que melhor resguardar os direitos de cada trabalhador, podendo, supostamente, ser valorado no caso concreto, uma legislação ordinária em face da própria Constituição Federal.

Ainda, destaca-se que o tema abordado neste Trabalho de Conclusão de Curso é relevante tanto ao meio acadêmico, quanto à sociedade em geral, dado que o assunto trazido é referente às relações de trabalho que cotidianamente estão presentes na vida das pessoas, mostra-se relevante a pesquisa, uma vez que durante o desenvolvimento do trabalho surgirão algumas questões que serão esclarecidas. O que sanará dúvidas que possam existir nos meios acadêmico e social, fazendo com que, dessa forma, fique demonstrada a relevância do assunto voltado ao princípio da norma mais favorável.

O presente trabalho monográfico, visando alcançar seus objetivos gerais e específicos propostos, utilizar-se-á de uma pesquisa descritiva, através de uma investigação teórico-empírica com tratamento qualitativo das informações e fins explicativos.

A pesquisa terá fins explicativos, baseada no método hipotético-dedutivo, através de procedimento histórico, comparativo e monográfico, bem como a geração de dados será realizada segundo fontes primárias e secundárias, ou seja, com a utilização de dados por levantamento doutrinário, bibliográfico, jurisprudencial e legislativo pertinente à temática, de maneira que, o conteúdo obtido seja analisado e interpretado, por intermédio do método qualitativo dialético, procedimentos técnicos, históricos e comparativos.

Dito isso, o primeiro capítulo buscará expor de forma sistemática e coerente os entendimentos e posicionamentos doutrinários acerca da diferenciação da estrutura das normas jurídicas de forma hierárquica existentes no Direito Comum e no Direito do Trabalho, suas fontes, formais e materiais, a forma como acontecerá a escolha de uma norma a ser aplicada ao caso concreto, quando houver mais de uma prevendo os mesmos direitos, a maneira que o julgador deverá interpretar a norma a ser aplicada ao caso concreto, trazendo as peculiaridades inerentes a cada uma das searas jurídicas acima citadas.

Já no segundo capítulo será feita uma análise específica, com base nos entendimentos doutrinários, acerca dos princípios gerais e específicos do Direito do Trabalho, ou de outros ramos do Direito que se apliquem ao Direito do Trabalho, a fim de compreender suas características, peculiaridades, formas de aplicação e de interpretação.

Por fim, compreendidas as diferenças existentes entre o Direito Comum e o Direito do Trabalho, bem como elucidados os conceitos dos princípios norteadores da seara especializada, o terceiro e último capítulo almejará análise das jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de entender de que maneira os princípios do Direito do Trabalho são aplicados em situações em que seja possível a aplicação de mais de uma norma jurídica, buscando compreender o que é levado em consideração no momento da decisão, assim como os efeitos resultantes da mesma.

1 HIERARQUIA DAS NORMAS JURÍDICAS

O primeiro capítulo buscará expor de forma sistemática e coerente os entendimentos e posicionamentos doutrinários acerca da diferenciação da estrutura das normas jurídicas de forma hierárquica existentes no Direito Comum e no Direito do Trabalho, suas fontes, formais e materiais, a forma como acontecerá a escolha de uma norma a ser aplicada ao caso concreto, quando houver mais de uma prevendo os mesmos direitos, a maneira que o julgador deverá interpretar a norma a ser aplicada ao caso concreto, trazendo as peculiaridades inerentes a cada uma das searas jurídicas acima citadas.

Inicialmente, ao analisar a hierarquia das normas jurídicas, indispensável levar em consideração o entendimento expresso na obra “Teoria Pura do Direito”, de Hans Kelsen, nos seguintes termos:

A ordem jurídica não é um sistema de normas jurídicas ordenadas no mesmo plano, situadas umas ao lado das outras, mas é uma construção escalonada de diferentes camadas ou níveis de normas jurídicas. A sua unidade é produto da conexão de dependência que resulta do fato de a validade de uma norma, que foi produzida de acordo com outra norma, se apoiar sobre essa outra norma, cuja produção, por sua vez, é determinada por outra [...]. (KELSEN, 1988, p. 155).

Considerando referida definição, Mauricio Godinho Delgado, em complementação ao exposto, ensina que “a noção de hierarquia elege-se, assim, como o critério fundamental a responder pela harmonização das múltiplas partes normativas componentes de qualquer sistema do Direito” (DELGADO, 2016, p. 181).

No mesmo sentido, a fim de explicar o significado de hierarquia, Michel Temer se posiciona no sentido de que “hierarquia, para o Direito, é a circunstância de uma norma encontrar sua nascente, sua fonte geradora, seu ser, seu engate lógico, seu fundamento de validade, numa norma superior.” (TEMER, 2008, p. 148).

Dessa forma, levando em consideração a breve introdução sobre o assunto, a seguir o trabalho passará a definir a distinção sobre a forma com que cada um dos ramos do Direito voltados a este trabalho (Direito Comum e Direito do Trabalho), apresenta a disposição das normas hierárquicas.

1.1 A HIERARQUIA DAS NORMAS NO DIREITO COMUM

Embora a definição trazida por Kelsen, citada anteriormente, para Amauri Mascaro Nascimento (2009), ao se referir à hierarquia das normas jurídicas, o autor alega que significa dizer que há uma certa graduação, uma organização de acordo com uma preferência, sendo que o ordenamento jurídico comum deve, de regra, respeitar tal preferência.

Para o autor citado “[...] melhor será denominar o tema não de hierarquia das leis, mas de hierarquia das *normas jurídicas* por ser mais abrangente, compreendendo todos os tipos, normas estatais e não-estatais.” (NASCIMENTO, 2009, p. 339).

Na mesma linha de raciocínio a doutrina refere que “hierarquia traduz ordem, graduação, organização segundo um critério. Hierarquizar significa colocar determinados elementos em ordem sequencial, em vista de um critério preestabelecido.” (DELGADO, 2016, p. 181), afirmando ainda que “no Direito Comum os diplomas normativos (lei em sentido material) classificam-se, hierarquicamente, segundo sua maior ou menor *extensão de eficácia* e sua maior ou menor *intensidade criadora do Direito*.” (DELGADO, 2016, p. 181).

Partindo disso, Vólia Bomfim Cassar, afirma que “a Constituição encontra-se no ápice da hierarquia das normas jurídicas, pois ela é a que confere fundamento e eficácia a todas as demais regras existentes no país. Por isso, possui prevalência na ordem jurídica” (BOMFIM, 2014, p. 51).

Em prosseguimento a autora, acerca da hierarquia das normas, ensina:

Fontes formais, segundo sua hierarquia formal:
 1º - Constituição (Regras, Valores e Princípios);
 2º - leis;
 3º - decreto (expedido pelo Executivo);
 4º - sentença normativa;
 5º - convenção coletiva e acordo coletivo;
 6º - laudo ou sentença arbitral coletiva;
 7º - regulamento de empresa;
 8º - súmula vinculante;
 9º - costume. (BOMFIM, 2014, p. 50).

Considerando o ensinamento exposto, é de se destacar que uma das mais conhecidas teorias voltadas a explicar a hierarquia das normas jurídicas, foi a desenvolvida por Hans Kelsen, conhecida como Pirâmide de Kelsen. Referido

modelo, visa exemplificar a hierarquia das normas, de forma análoga a uma pirâmide, onde segundo ele, a Constituição ocupa o topo da hierarquia normativa, logo em seguida vêm as normas gerais e os costumes, e por fim, vêm as normas individuais (KELSEN, 1998).

Seguindo essa teoria e de acordo com o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, a teoria piramidal formulada por Kelsen é a solução para o problema de não haver uma correlação entre as normas que visem à coerência do sistema jurídico, considerando que:

A mais vigorosa construção jurídica destinada a encontrar uma solução para esse problema é a teoria de Kelsen, para quem as normas jurídicas são dispostas segundo uma pirâmide que tem como vértice uma norma fundamental da qual resulta o fundamento e a validade das normas inferiores de modo sucessivo e escalonado entre as mesmas, questões que são estudadas pela Teoria Geral do Direito. Há, portanto, uma fonte das fontes, que é o ponto de unificação e que dá unidade ao todo, como um poder originário que cria novas centrais de produção jurídica, daí a intrínseca reprodução do sistema atuando sobre as normas como resultado da antecedente e como causa do subsequente. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 119).

Tendo isso em mente, é possível perceber que a analogia empregada por Kelsen ao comparar as normas com uma pirâmide, onde no topo estará a lei máxima e logo abaixo uma lei que deva respeitar, ou não contrariar, a que lhe antecede no topo da pirâmide, e dessa forma seguirá por todo o ordenamento jurídico.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins afirma que “as normas jurídicas têm hierarquias diversas, porém compõem em todo, que se inicia com a Constituição.” (MARTINS, 2015, p. 32).

Partindo dessa mesma ideia, explanando sobre o direito comum, Michel Temer, já citado, refere:

A lei é hierarquicamente inferior à Constituição porque encontra nesta o seu fundamento de validade. Aliás, podemos falar nesse instrumento chamado lei, porque a Constituição o cria. Tanto isso é verdade que o Supremo Tribunal Federal, ao declarar que uma lei é inconstitucional, está dizendo “aquilo que todos pensaram que era lei, lei não era”, dado que *lei* é instrumento criado pelo Texto Constitucional. (TEMER, 2008, p. 148).

Diante desse entendimento, é fácil constatar que não há grande divergência quanto à posição hierárquica da Constituição, vez que quase a totalidade da doutrina entende que aquela ocupara o nível mais elevado da hierarquia normativa.

Dessa forma, Mauricio Godinho Delgado é categórico ao afirmar que “A hierarquia fixa-se pela extensão da eficácia e intensidade normativa do diploma, concentradas essas qualidades mais firmemente na Constituição da República e, em grau gradativamente menor, nos diplomas normativos de caráter inferior.” (DELGADO, 2016, p. 182).

Assim, no direito comum, a observância das normas é feita seguindo friamente a hierarquia, de acordo com a extensão de sua eficácia e a intensidade. Nesse contexto, pode se evidenciar que existem leis federais, estaduais e municipais. Contudo, a “Constituição Federal é única norma que no direito comum tem prevalência no escalonamento.” (NASCIMENTO, 2009, p. 338). Há também, no direito comum, segundo Amauri Mascaro Nascimento, os princípios da constitucionalidade e da legalidade. Para o autor:

O princípio da constitucionalidade pode ser assim enunciado de modo simples: todas as normas inferiores devem estar em conformidade com a Constituição Federal. E o princípio da legalidade enuncia-se deste modo: os atos executivos e judiciais subordinam-se às leis federais estaduais e municipais, e estas, entre si, também se subordinam umas perante as outras. (NASCIMENTO, 2009, p. 339).

Ainda, na busca de complementar a ideia exposta por Amauri Mascaro Nascimento, importante citar o entendimento de Sérgio Pinto Martins, ao expor que “pode-se dizer, para justificar as fontes de Direito, que as normas de maior hierarquia seriam o fundamento de validade das regras de hierarquia inferior.” (MARTINS, 2015, p. 32).

Contudo, a teoria de Kelsen, uma das mais aceitas no direito brasileiro comum, onde as normas são divididas em três categorias (onde a Constituição ocupa o topo da hierarquia normativa, em seguida vêm as normas gerais e os costumes e por fim, as normas individuais) caiu por terra com a decisão do STF, ao julgar o Recurso Extraordinário 466.343-1 que, em suma, reconheceu os tratados internacionais, devidamente ratificados na forma do Art. 5º, § 3º, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o status de emenda constitucional, dando a esses tratados um parâmetro supralegal ou infraconstitucional (BRASIL, 1988).

Pela relevância do assunto merece citação o art. 5º, § 3º da CF/88:

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: [...]

[...]

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (BRASIL, 1988).

Por fim, em relação à hierarquia normativa do direito comum, a doutrina explana que os critérios de eficácia e intensidade normativa, faz com que “[...] a hierarquia própria às fontes normativas componentes do Direito Comum é rígida e inflexível: nada agride a Constituição e, abaixo dessa, nada agride a lei.” (DELGADO, 2016, p. 182).

Assim, é nítida a existência de divergência doutrinária quando se busca estabelecer um modelo único, que explique a sobreposição das normas jurídicas em determinada hierarquia. De toda forma, é evidente que no direito comum brasileiro as normas são dispostas de forma hierárquica, escalonada, rígida, onde no topo se encontra a Constituição Federativa do Brasil. Ao passo que no Direito do Trabalho ocorre uma certa flexibilização da hierarquia, podendo, no caso concreto, ser aplicada uma norma que esteja localizada em uma posição inferior hierarquicamente, em face uma mais elevada, como se verá a seguir.

1.2 A HIERARQUIA DAS NORMAS NO DIREITO DO TRABALHO

De início cabe referir sobre a hierarquia das normas no ordenamento jurídico brasileiro, no que tange ao Direito do Trabalho, para tanto serão utilizados entendimentos doutrinários, a fim de estabelecer um entendimento acerca das peculiaridades pertinente a essa seara, bem como compreender os meios que o aplicador do direito poderá e/ou deverá utilizar para chegar a uma solução para o caso concreto.

A doutrina afirma que “o ordenamento jurídico, como todo sistema normativo, é um conjunto de normas de conduta, de organização, de competência, de direitos subjetivos e deveres [...]” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 119).

No tocante ao Direito do Trabalho, Delgado preludia referindo que “[...] a temática da hierarquia própria aos componentes normativos justralhistas coloca,

mais uma vez, esse ramo jurídico especializado em notável especificidade perante o Direito Comum.” (2016, p. 182).

De acordo com o autor acima citado, o direito do trabalho, como ramo do direito privado, possui peculiar modelo estruturante para a sua organização normativa. Nesta seara, possui o Estado a competência legislativa de criar normas basilares, garantindo os direitos mínimos ao trabalhador; mas essa competência para normatizar as relações decorrentes, não é privativa, delegando, assim, às próprias partes o poder de normatizar as consequências jurídicas de seus contratos (DELGADO, 2016).

Antes de entrar na questão das fontes do direito do trabalho, necessária se faz uma breve explicação sobre o seu significado, este que será definido sob o viés doutrinário e etiológico.

A doutrina ensina que o significado da palavra fonte, vindo do latim *fons*, quer dizer o mesmo que nascente ou manancial. Ainda, o doutrinador supracitado refere que “figuradamente, refere-se à origem de alguma coisa, de onde provém algo. Fonte do Direito tem significado metafórico, em razão de que já é uma fonte de várias normas.” (MARTINS, 2015, p. 31).

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar refere que “[...] fonte de Direito do Trabalho significa: meio pelo qual o Direito do Trabalho se forma, se origina e estabelece suas normas jurídicas.” (BOMFIM, 2014, p. 46).

Exposto o que se entende por fonte, o próximo passo é entender que o direito trabalhista possui fontes materiais – o fato social dá origem à norma jurídica, como a greve e pressão dos trabalhadores, sendo caracterizado como um momento pré-norma – e fontes formais. Essa é a lei propriamente dita, regulando o fato social, a qual é dividida em autônoma ou heterônoma (DELGADO, 2016).

Nesse mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins leciona que “fontes formais são as formas de exteriorização do Direito. Exemplos: leis, o costume etc.” (MARTINS, 2015, p. 31). Nesse diapasão, Ricardo Resende aponta:

Fontes formais, por sua vez, ligam-se à forma jurídica utilizada como regulamentação do fato social. São aquelas fontes que sucedem logicamente as fontes materiais, representando o momento jurídico, através da exteriorização das normas jurídicas. (RESENDE, 2015, p. 07).

Quanto às fontes materiais, reporta-se novamente aos ensinamentos de Sérgio Pinto Martins que refere:

Fontes materiais são o complexo de fatores que ocasionam o surgimento de normas, compreendendo fatores e valores. São analisados fatores sociais, psicológicos, econômicos, históricos etc., ou seja, os fatores reais que irão influenciar na criação da norma jurídica, valores que o Direito procura realizar. (MARTINS, 2009, p. 36).

Com entendimento similar ao de Martins, Ricardo Resende, ao escrever sobre as fontes materiais, argui que essas “representam o momento pré-jurídico, isto é, o conjunto de fatores econômicos, políticos, sociológicos e filosóficos que levam à formação (e à alteração) do direito positivo de um Estado.” (RESENDE, 2015, p. 06).

Nessa mesma ótica, Mauricio Godinho Delgado (2016), expõe seu entendimento referindo que fontes materiais, do ponto de vista econômico, são anexas ao desenvolvimento do sistema capitalista.

Já em relação às fontes formais, é pacífico na doutrina que elas se dividem em Autônomas e Heterônomas. Tanto é que “Heterônomas: são as impostas por agente externo. [...] Autônomas: são elaboradas pelos próprios interessados.” (MARTINS, 2009, p. 37).

Indo além, a fonte formal heterônoma, para Mauricio Godinho Delgado (2016), se caracteriza quando a norma advém de terceiro diverso da parte – o Estado –, sendo que este irá regulamentar direitos mínimos ao trabalhador com base nas conquistas trabalhistas ocorridas no decorrer da história, nos tratados internacionais de que o Brasil faça parte e no princípio da dignidade da pessoa humana o qual rege todas as relações envolvendo direitos inerentes ao ser humano.

Continuando com os ensinamentos do autor acima nominado é possível verificar que:

São, em regra geral, as normas de direta origem estatal, como a Constituição, as leis, as medidas provisórias, decretos e outros diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado (é também heterônoma e hoje cada vez mais singular fonte justralhista denominada sentença normativa). (DELGADO, 2016, p. 144).

Por sua vez, fonte formal autônoma se caracteriza no momento em que a norma deriva da autonomia de vontade das partes envolvidas na relação de trabalho, decorrente da autonomia de vontades (característica inerente ao direito

civil – mesmo que no direito do trabalho a sua incidência seja mais branda quando comparada àquela seara). (DELGADO, 2016). Enquadram-se nessa classificação “[...] em geral, as normas originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou os instrumentos de negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho).” (DELGADO, 2016, p. 144).

Mauro Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, na obra Curso de Direito Processual do Trabalho, afirmam:

Admitindo-se que a expressão “fontes formais” pode equivaler a norma jurídica, tem-se que o direito processual do trabalho possui normas predominantemente, embora não exclusivamente, estatais, ao contrário do direito do trabalho, que é multinormativo, combinando normas estatais e não estatais. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 113).

Referidos autores prosseguem ainda, defendendo “[...] que a autonomia privada coletiva, embora seja uma inesgotável fonte de produção no âmbito do direito do trabalho, não atua com a mesma eficácia na esfera do direito processual.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 113).

Ato contínuo, quando se fala da hierarquia das normas jurídicas no direito do trabalho, Mauro Mascaro Nascimento deixa claro que quando se fala de direito do trabalho “não há oposição entre o direito estatal e o direito dos grupos.” (NASCIMENTO, 2009, p. 340). Para o autor:

Quando existem duas ou mais normas dispendo sobre o mesmo tema, uma não derroga a outra porque ambas continuam a sua vigência. Apenas uma deixa de ser aplicada, é preterida, sem perder a continuidade de sua vigência. Aplicar-se-á outra. Há sim uma competência concorrente no direito do trabalho, não dentro da esfera do Estado, porque no Brasil a competência para legislar sobre direito do trabalho é da União. Desse modo, não há leis trabalhistas estaduais ou municipais. A concorrência se faz entre as leis constitucionais e ordinárias, de um lado, e as convenções coletivas, acordos coletivos, regulamentos de empresa, usos e costumes, de outro lado, não se afastando as sentenças normativas. (NASCIMENTO, 2009, p. 340).

Face o exposto, no Direito do Trabalho, deve-se observar a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente da posição hierárquica – conforme o princípio da norma mais favorável (que será analisado mais especificadamente no próximo capítulo) – sendo assim, não se pode determinar uma ordem rigorosa de hierarquia da norma, devendo-se observar o caso concreto.

Porém, muitas vezes, há certa dificuldade para se verificar qual norma deverá ser aplicada ao caso concreto, devido a plurinormatividade, ou seja, a existência de mais de uma norma jurídica que pode ser aplicada ao caso. Assim, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento aduzem:

A complexidade do ordenamento jurídico trabalhista resulta da coexistência, nele, de diferentes tipos de normas produzidas por meio de fontes estatais e não estatais e da dinâmica que apresenta essa plurinormatividade, na medida da sua constante renovação e das naturais dúvidas que, em cada caso concreto, surgem na tarefa de escolher qual é a norma que se deve ser aplicada. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 118).

Diante disso, Sérgio Pinto Martins coloca que, no direito processual do trabalho em “havendo duas ou mais normas sobre a mesma matéria começa a surgir o problema de qual delas deva ser aplicada.” (MARTINS, 2015, p. 35). Já, para Mauricio Godinho Delgado:

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico¹ do ramo justicial. (DELGADO, 2016, p. 183).

De modo geral, entre os doutrinadores, na busca de uma solução para resolver o referido problema, deve haver a interpretação da norma que se busca aplicar. Assim, para Amauri e Sônia Mascaro Nascimento “a interpretação das normas jurídicas precede à aplicação, uma vez que sem interpretar não é possível conhecer as intencionalidades objetivas na norma jurídica que é aplicada.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 120). Referidos autores sustentam ainda:

O ato interpretativo opera-se em todo o direito, assim também no direito do trabalho, no qual da mesma forma é necessário escolher, entre os diversos significados possíveis da regra contida na norma jurídica, aquele que se mostra mais consistente de acordo com a sua finalidade, a sua razão de ser e os limites impostos pelo sistema normativo. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 120).

Diante disso, é fácil de entender que o método de interpretação da norma é de suma importância para o Direito do Trabalho, ao passo que no momento em que

¹ “Interpretação teleológica: volta-se para a procura do fim objetivado pelo legislador, elegendo-o como fonte do processo interpretativo do texto legal.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 121).

o aplicador do direito se deparar com a existência de duas ou mais normas, ele deverá interpretá-las, a fim de verificar qual delas será aplicada.

Dando seguimento na questão da interpretação das normas, a doutrina leciona que “interpretar a norma é compreender o que o legislador quer dizer. É a análise da norma jurídica que vai ser aplicada aos casos concretos.” (MARTINS, 2015, p. 35).

Com entendimento semelhante ao de Martins, Vólia Bomfim Cassar refere que “Interpretar a norma é buscar seu real significado, é desvendar a intenção, a vontade do legislador (*mens legislatoris*), através da *mens legis* (interpretação da lei).” (BOMFIM, 2014, p. 96).

Pela relevância do assunto, a autora supra reforça seu entendimento e complementa:

Interpretar é atribuir significado, sentido, compreensão. A interpretação de uma lei determina-lhe seu sentido, pensamento, seu espírito e vontade. A vontade da lei (*mens legis*) nem sempre coincide com a vontade do legislador (*mens legislatoris*), por isso a necessidade de buscar seu alcance. É como numa relação entre criador e criatura. A criatura pode ter vontade própria, diversa da de seu criador. Quando as leis são publicadas e passam a vigorar se dissociam de seus criadores para terem vida própria, podendo adaptar-se às novas realidades que não foram consideradas na ocasião de sua feitura. (BOMFIM, 2014, p. 96-97)

A partir desses entendimentos de interpretação, os autores citados trazem diversas formas para interpretar a norma jurídica brasileira. Dentre essas formas, Sérgio Pinto Martins (2015) cita nove maneiras de interpretação:

- a) **gramatical** ou **literal** (*verba legis*): consiste em verificar qual o sentido do texto gramatical da norma jurídica. Analisa-se o alcance das palavras encerradas no texto da lei. Deve-se verificar a linguagem empregada pelo legislador, porém, se não utilizados termos técnicos, o conceito destes deve prevalecer;
- b) **lógica** (*mens legis*): em que se estabelece uma conexão entre vários textos legais a serem interpretados. São verificadas as proposições enunciadas pelo legislador;
- c) **teleológica** ou **finalística**: a interpretação será dada ao dispositivo legal de acordo com o fim colimado pelo legislador;
- d) **sistemática**: a interpretação será dada ao dispositivo legal de acordo com a análise do sistema no qual está inserido, sem se ater à interpretação isolada de um dispositivo, mas, sim, ao seu conjunto. São comparados vários dispositivos para se contatar o que o legislador pretende dizer, como as leis diversas, mas que tratem de questão semelhante. A lei está inserida dentro de uma estrutura, razão pela qual as partes componentes desta estrutura devem ser analisadas;
- e) **extensiva** ou **ampliativa**: dá-se um sentido mais amplo à norma a ser interpretada do que ela normalmente teria;

- f) **restritiva** ou **limitativa**: dá-se um sentido mais restrito, limitado, à interpretação da norma jurídica;
- g) **histórica**: o Direito decorre de um processo evolutivo. Há necessidade de se analisar, na evolução histórica dos fatos, o pensamento do legislador não só à época da edição da lei, mas também de acordo com sua exposição de motivos, mensagens, emendas, discussões parlamentares etc. [...];
- h) **autêntica**: é a realizada pelo próprio órgão que editou a norma, que irá declarar seu sentido, alcance e conteúdo, por meio de outra norma jurídica. Também é chamada de interpretação legal ou legislativa;
- i) **sociológica**: em que se constata a realidade e a necessidade social na elaboração da lei e na sua aplicação. O juiz, ao aplicar a lei, deve ater-se aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum [...] (MARTINS, 2015, p. 35-36). [grifo do autor].

Embora o exposto, Amauri Nascimento e Sônia Nascimento (2015), por sua vez, mencionam seis técnicas de interpretação, que são, basicamente, interpretação gramatical, lógica, teleológica, extensiva, restritiva e, autêntica.

Inclusive, Martins destaca ainda, que “muitas vezes, a interpretação literal do preceito legal, ou a interpretação sistemática [...] é que dará melhor solução ao caso que se pretenda resolver.” (2015, p. 36).

Ainda há outras formas de tentar solucionar o problema de saber qual norma deverá ser aplicada quando houver duas ou mais leis dispendo sobre o mesmo tema. São elas: integração e eficácia (MARTINS, 2015).

Com pouca divergência na doutrina, “Integrar significa completar, inteirar. Assim, integração é o fenômeno pelo qual a plenitude da ordem jurídica é mantida sempre que inexistente uma norma jurídica regulando o fato a ser decidido.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 122). No mais, refere que as técnicas que possibilitam a integração são a analogia e a equidade.

Ademais, na integração “o intérprete fica autorizado a suprir as lacunas existente na norma jurídica por meio da utilização de técnicas jurídicas. As técnicas jurídicas são analogia e equidade [...]” (MARTINS, 2015, p. 36).

Referidas técnicas, segundo o autor consistem em:

Analogia não é um meio de interpretação da norma jurídica, mas de preencher os claros deixados pelo legislador. Consistem na utilização de uma regra semelhante para o caso em exame. Equidade é a justiça do caso concreto. [...] Consiste a equidade em suprir a imperfeição da lei ou torná-la mais branda de modo a moldá-la à realidade. (MARTINS, 2015, p. 37).

Com entendimento similar, Antônio e Sônia Mascara Nascimento referem:

Analogia consiste na utilização, para solucionar determinado caso concreto, de norma jurídica destinada a caso semelhante. Trata-se, portanto, de um processo de migração de normas jurídicas, admissíveis somente quando existir autorização nesse sentido, como no direito do trabalho (CLT, art. 8º). Equidade, no sentido aristotélico (*epiqueia*), é um processo de retificação das distorções da injustiça da lei. No sentido pretoriano (*aequitas*), é um processo de criação da norma jurídica que integrará o ordenamento. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 123).

Por fim, a eficácia é “a aplicação ou a execução da norma jurídica. É a produção de efeitos jurídicos concretos ao regular as relações” (MARTINS, 2015, p. 37). Já para Amauri e Sônia Nascimento “a eficácia da lei trabalhista deve ser compreendida em função de dois aspectos: a *eficácia no tempo* e a *eficácia no espaço*.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 123).

Prosseguindo, os mesmos autores afirmam que “[...] eficácia no tempo refere-se à entrada da lei em vigor.” (MARTINS, 2015, p. 38). Enquanto para Amauri e Sônia Nascimento (2015), para que seja possível resolver os problemas da eficácia no tempo, devem ser analisados os princípios da irretroatividade e do efeito imediato².

Já em relação a eficácia no espaço, Amauri e Sônia Nascimento apontam que “as leis trabalhistas vigoram em determinado território ou espaço geográfico, nele se aplicando tanto aos nacionais como aos estrangeiros.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 124). Nesse mesmo sentido, a doutrina ensina:

A eficácia da lei processual no espaço diz respeito ao território em que vai ser aplicada a norma. A lei processual se aplica ao Brasil (art. 1º do CPC), tanto para os nacionais como para os estrangeiros que se socorrerem das vias judiciais trabalhistas em nosso país. Tanto o empregado nacional como o estrangeiro que laborar em nosso país poderão socorrer-se da legislação processual trabalhista. De modo geral, a lei processual trabalhista é territorial, aplicando-se apenas no território brasileiro. (MARTINS, 2015, p. 38-39).

Assim, para finalizar o assunto referente aos métodos de interpretação utilizados pelo aplicador do direito, é possível afirmar que a ele cabe o fado de e

² “Segundo o *princípio da irretroatividade*, a lei nova não se aplica aos contratos de trabalho já terminados. Acrescente-se que nem mesmo aos atos jurídicos já praticados nos contratos de trabalho em curso no dia do início de sua vigência. [...] No entanto, de acordo com o *princípio do efeito imediato*, quando um ato jurídico, num contrato em curso, não tiver sido ainda praticado, o será segundo as regras da lei nova. Efeito imediato quer dizer, portanto, que, entrando em vigor, a lei se aplica imediatamente às relações de emprego que se acham em desenvolvimento.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 124).

analisar, interpretar e decidir qual das normas que se encontram conflitante deverá aplicar ao caso concreto.

Dando continuidade ao trabalho, se evidencia que em virtude do princípio da norma mais favorável, e de uma certa resistência dos civilistas em aceitar a diferenciação dada ao Direito Trabalho quanto às normas trabalhistas, a doutrina propõe algumas soluções, apontando que “a primeira hipótese que se pode ser cogitada é a de uma ordem hierárquica que resulta da distribuição das diferentes normas em níveis ou degraus que se mantêm inflexíveis.” (NASCIMENTO, 2009, p. 340).

Segundo essa primeira solução, todas as normas, a começar pela Constituição Federal, deveriam prevalecer sobre as normas oriundas da autonomia privada coletiva. Contudo, o doutrinador citado acima continua ao dizer que, de fato, não é dessa maneira que acontece, uma vez que não há na Constituição qualquer impedimento, mas sim, incentivo para que haja produção, através da autonomia grupal, a fim de que as partes firmem direitos mais vantajosos para os trabalhadores (NASCIMENTO, 2009).

Assim, é de se concluir sobre a primeira alternativa de solução “fundamenta-se na Constituição um procedimento de diversificação de competência para a criação de direitos mais favoráveis ao trabalhador por meio de outras normas de grau inferior.” (NASCIMENTO, 2009, p. 341).

O mesmo autor ainda aponta uma segunda alternativa para firmar a flexibilização das normas jurídicas, que “[...] consiste em admitir que sendo a Constituição a primeira norma, por força dos comandos não haverá uma distribuição estática das normas, mas sim dinâmica e variável, segundo o sentido do direito do trabalho.” (NASCIMENTO, 2009, p. 341).

Assim, é flagrante que, de fato, há uma diferenciação ao analisar e aplicar as normas jurídicas no Direito do Trabalho. Diferenciação essa, que consiste basicamente na relativização da hierarquia das normas, uma vez que, é assegurado ao trabalhador uma condição mais favorável.

Por fim, devidamente expostas e diferenciadas as maneiras como se apresentam as normas de forma hierárquica nos ordenamentos jurídicos, tanto no Direito Comum, quanto no Direito do Trabalho, e colocadas as maneiras que devem ser seguidas pelo julgador para determinar qual das normas deverá ser aplicada quando houver duas ou mais dispendo sobre a mesma matéria, é possível concluir

que no Direito do Trabalho há uma peculiaridade em relação às demais searas do Direito.

Isso se dá devido ao fato de que na ocasião em que o julgador verificar a existência de duas ou mais normas regulamentando o mesmo tema, ele deverá se utilizar de diversos métodos de interpretação, para que após compreendidas, possa aplicar aquela que melhor resguarde os direitos trabalhistas, independentemente da hierarquia que elas possuam, podendo uma norma tida como inferior ser utilizada no caso concreto, deixando de lado outra que por sua vez era, hierarquicamente falando, superior.

Dessa forma, finda-se o primeiro capítulo e, a fim de dar seguimento ao trabalho, passa-se à busca de compreender a importância dos princípios, gerais e específicos, do Direito do Trabalho e de outros ramos do Direito, nessas questões, trazendo de forma detalhada a conceitualização de cada um deles.

2 OS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO

Neste segundo capítulo será feita uma análise específica, com base nos entendimentos doutrinários, acerca dos princípios gerais e específicos do Direito do Trabalho, e de outros ramos do Direito que se apliquem ao Direito do Trabalho, a fim de compreender suas características, peculiaridades, formas de aplicação e de interpretação.

A fim de adentrar no estudo dos princípios, inicialmente, destaca-se o entendimento de Martins (2009), ao ditar que os princípios, assim como as regras, são espécies do gênero que é a norma. E segue dizendo que o Direito do Trabalho, por ser um ramo específico do Direito, possui seus princípios próprios.

Dessa forma, é essencial ter em mente que os princípios poderão ser analisados por variadas perspectivas, como por exemplo “a do jusnaturalismo, a do positivismo, a da pessoa do trabalhador e de seus direitos de personalidade, a das leis trabalhistas das quais são inferidos, a dos direitos constitucionais e a da doutrina ou dogmática jurídica.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 126).

Além disso, Delgado (2016), menciona que a palavra princípio pode ser interpretada como uma proposição fundamental, e que é a partir desse entendimento que eles vêm sendo incorporados pelas mais diversas formas de construção cultural, estando presente, inclusive, na seara do direito. Referido autor ainda explica:

Assim, princípio traduz, de 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 recriação dessa realidade. (DELGADO, 2016, p. 189).

Diante disso, pode-se entender que “princípio” é algo que pode ser compreendido como um conceito, uma orientação, pré-formado na consciência de determinado grupo de pessoas, que faz com que o mesmo tenha uma postura tida como correta em relação a uma situação.

Nesse sentido, de acordo com o entendimento da doutrina, princípio pode ser conceituado como “[...] a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a

interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa.” (BOMFIM, 2014, p. 149).

Além disso é correto mencionar que os princípios são o começo de algo, ou seja, “é o início, a origem, o começo, a causa.” (MARTINS, 2009, p. 58). Em complemento o autor enfatiza que “[...] os princípios são as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é o seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas” (MARTINS, 2009, p. 58).

Considerando o exposto, ressalta que não se pode confundir os princípios com as peculiaridades, vez que princípios são vistos de maneira ampla, já as peculiaridades são muito limitadas. Para Martins os “princípios informam, orientam e inspiram regras legais. Das peculiaridades não são extraídos princípios, nem derivam outras normas. Os princípios sistematizam e dão organicidade a institutos. As peculiaridades esgotem-se num âmbito restrito.” (2008, p. 59).

Por oportuno, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento afirmam que “[...] são divergentes as concepções sobre os princípios, só havendo concordância dos estudiosos num ponto: os princípios existem e devem ser aplicados.” (2015, p. 126). Os doutrinadores retro citados afirmam ainda:

Há pensadores que veem nos princípios realidades *metajurídicas* situadas fora do ordenamento do direito. O mundo dos princípios não é o jurídico. É o da ética. Nesse caso, se os princípios não integram a ordem jurídica, só podem estar fora dela; portanto, no mundo das regras morais e dos valores que informam o comportamento geral das pessoas na sociedade. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 126).

Portanto, tendo em vista os entendimentos supracitados, é possível perceber que os princípios podem ser conhecidos como valores éticos e regras morais que não integram o campo jurídico, mas que devem ser aplicados/valorados conforme a singularidade de cada caso.

Dando seguimento, Alice Monteiro de Barros (2011), aduz que a fim de sanar as lacunas existentes nas leis, são aplicáveis os princípios gerais do direito, bem como os princípios próprios do Direito do Trabalho. Para a autora citada “o jurista, ao interpretar a lei, deverá utilizar-se da teoria geral do direito e dela extrair, no processo de integração, os princípios gerais do direito, os princípios constitucionais e os princípios peculiares ao Direito do Trabalho.” (BARROS, 2011, p. 136).

Contudo, cumpre destacar que há certa diferença entre os princípios morais e os princípios jurídicos propriamente dito.

Nesse sentido, Amauri e Sônia Nascimento (2015), esclarecem que não se encontram no mesmo meio as normas comportamentais voltadas à moral e os princípios jurídicos. Para tanto, os autores retro mencionados afirmam que “Essa concepção não consegue superar uma dificuldade: as relações entre ética e direito. Ao expulsar os princípios para fora da ordem jurídica, projeta-os, inevitavelmente, além do campo do direito, caso em que os princípios não seriam jurídicos.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 126).

Portanto, é possível ter em mente a ideia de que existem princípios morais e existem princípios jurídicos, e que muitas vezes um acaba tocando o outro no momento em que são valorados. Porém, a doutrina refere que “na fase propriamente jurídica, os princípios desempenham funções diferenciadas e combinadas, classificando-se segundo a função específica assumida.” (DELGADO, 2016, p. 192).

Ainda, no que tange aos princípios na seara do Direito, Amauri e Sônia Mascaro Nascimento, afirmam que “[...] os princípios jurídicos são valores que o Direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins.” (2015, p. 126).

Indo adiante, quanto às funções que os princípios possuem e exercem, o trabalho continuará pautado na exposição de entendimentos doutrinários extraídos das obras de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, de Mauricio Godinho Delgado, e de Sergio Pinto Martins.

Nesse ponto, é imperioso destacar que Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2015), referem que os princípios possuem, de modo geral, duas funções. Funções essas que são a Função Integrativa do Princípios Segundo a CLT e a Função Diretiva dos princípios.

Já Delgado (2016), entende que as funções que os princípios apresentam são três. Nesse sentido, ele classifica os princípios como Princípios Descritivos ou Informativos, Princípios Normativos Subsidiários e, Princípios Normativos Próprios ou Concorrentes.

Referente a isso, Martins (2009) explica que os princípios possuem diversas funções. Uma delas seria a informadora que ser é utilizada como fonte de inspiração para o legislador e, para as normas jurídicas, de fundamento. O autor citado destaca

ainda outras duas funções que são as funções normativa e interpretativa, onde “a normativa que atua como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei. A função interpretativa serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei” (MARTINS, 2009, p. 59).

Ato contínuo, o autor citado, ao se referir a CLT, aponta:

A CLT, no art. 8º, determina claramente que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria. Evidencia-se, portanto, o caráter informador dos princípios, de orientar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o da fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei. (MARTINS, 2009, p. 59).

Sobre a Função Integrativa dos Princípios Segundo a CLT trazida por Amauri e Sônia Mascaro Nascimento, os mesmos sustentam que o art. 8º da CLT³:

[...] atribuiu aos princípios uma função integrativa. Os princípios serão aplicados à falta de disposições legais ou contratuais; havendo norma jurídica para solucionar o caso concreto, esta é que deve ser aplicada. Os princípios atuam, como a equidade e analogia, para que se complete o ordenamento jurídico em face das lacunas da lei. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 139).

Já sobre a Função Diretiva dos Princípios, os mesmos autores afirmam que o art. 8º da CLT, traz de forma não expressa, mas sim de forma implícita, a função diretiva, unificadora dos princípios tanto direito comum, como do direito do trabalho. Finalizam afirmando que “assim, os princípios constitucionais não podem ser contrariados pela legislação infraconstitucional. Não fosse assim, ficaria prejudicada a unidade do ordenamento jurídico. A forma de preservá-la é aplicando os princípios” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 139).

Sobre as funções dos princípios, Mauricio Godinho Delgado, refere que são três. Para o autor, os primeiros poderiam ser classificados como Princípios Descritivos ou Informativos, e de acordo com sua função, seriam aqueles que “[...] atuam, em primeiro lugar, como proposições ideais que propiciam uma direção

³ 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 [sic] 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. (BRASIL, 1943).

coerente na interpretação da regra do Direito. São veios iluminadores à compreensão da regra jurídica constituída.” (DELGADO, 2016, p. 193). Além disso:

[...] sua função mais clássica e recorrente, como veículo de auxílio à interpretação jurídica. Nesse papel os princípios contribuem no processo de compreensão da regra e institutos jurídicos, balizando-os à essência do conjunto do sistema do Direito. São chamados princípios descritivos ou informativos, na medida em que propiciam uma leitura reveladora das orientações essenciais da ordem jurídica analisada. Os princípios informativos ou descritivos não atuam, pois, como fonte formal do Direito, mas como instrumental de auxílio à interpretação jurídica. (DELGADO, 2016, p. 193).

Nesse contexto pode-se dizer, em síntese, que os princípios descritivos ou interpretativos possuem como sua função principal facilitar a interpretação e elucidar o significado de determinada norma jurídica.

Uma segunda função trazida por Mauricio Godinho Delgado, está ligada aos chamados Princípios Normativos Subsidiários, os quais exercem “[...] o papel de fontes formais supletivas do direito.” (DELGADO, 2016, p. 193). Para o autor, esses princípios:

Atuam como fontes normativas subsidiárias, à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um singular caso concreto. A proposição ideal consubstanciada no princípio incide sobre o caso concreto, como se fosse regra jurídica específica. É o que se passa em situações de recurso necessário à integração jurídica, em decorrência de falta de regras jurídicas aplicáveis no conjunto das fontes normativas principais existentes. Denominam-se princípios normativos subsidiários, na medida em que atuam como verdadeiras regras jurídicas em face de casos concretos não regidos por fonte normativa principal da ordem jurídica. (DELGADO, 2016, p. 193).

Por fim, a terceira e última função dos princípios trazida por Delgado, é a dos Princípios Normativos ou Concorrente. Segundo seu entendimento, nessas situações “[...] os princípios atuam também como norma jurídica própria, ostentando, desse modo, natureza de efetivas normas jurídicas.” (2016, p. 193).

Para finalizar, enfatiza o autor que “a clássica função interpretativa age, pois, em concurso com a função normativa, ajustando as regras do Direito ao sentido essencial de todo o ordenamento.” (DELGADO, 2016, p. 195). Por essa razão o autor afirma que é possível falar em uma função que é, simultaneamente, interpretativa e normativa, cujo resultado dessa simultaneidade atua tanto no processo de compreensão como de aplicação do Direito.

Assim, superado o entendimento de o que são os princípios e as funções que eles exercem, o próximo passo é verificar, mediante análise doutrinária, quais são os princípios gerais e específicos aplicáveis ao Direito e Processo do Trabalho.

2.1 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Quando se refere aos princípios jurídicos, deve-se ter em mente que muitos deles são aplicáveis a todos os ramos do Direito. É o que ensina a doutrina ao afirmar que “existem princípios que são comuns ao Direito em geral. [...] Deve-se respeitar a dignidade da pessoa humana; é proibido o abuso de direito, o enriquecimento sem causa etc.” (MARTINS, 2009, p. 59).

No mesmo sentido, aponta a doutrina que existem princípios gerais que, de forma inquestionável, possuem aplicação na seara especializada do Direito do Trabalho (DELGAGO, 2016). De acordo com o entendimento do autor citado “são princípios que tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção de Direito [...] ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais” (DELGADO, 2016, p. 195).

Compactuando com os entendimentos supramencionados, Amauri e Sônia Mascaro Nascimento lecionam que “ainda como decorrência do art. 8º da CLT, segue-se que os princípios gerais do direito devem ser aplicados no âmbito do direito do trabalho com força de fonte do direito do trabalho.” (2015, p. 139). Os autores reforçam:

[...] há valores que pertencem a todos os ramos do direito, como à dignidade humana, a boa-fé nos contratos, a proibição de abuso de direito e do enriquecimento sem causa, a função social do direito etc. Há princípios técnicos que são gerais no direito, como o princípio (de que) a ninguém é lícito alegar a ignorância do direito. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 139).

Nesse exato sentido, Martins refere que “o princípio da boa-fé nos contratos é aplicável em qualquer contrato, seja no Direito Civil (art. 422 do CC) ou no Comercial, mas também no Direito do Trabalho.” (2009, p. 59). Assim, o princípio da boa-fé nos contratos é um perfeito exemplo para ilustrar o quanto podem ser abrangentes os princípios tidos como gerais, vez que esses devem ser observados em praticamente todos os ramos do Direito.

A fim de cimentar esse entendimento e relacionar o princípio da boa-fé nos contratos ao Direito do Trabalho, o autor supra exemplifica que “o empregado deve cumprir sua parte no contrato de trabalho, desempenhando normalmente suas atividades, enquanto o empregador também deve cumprir com suas obrigações, daí se falar numa lealdade recíproca.” (MARTINS, 2009, p. 59).

Reforçando esse entendimento, Delgado (2016), sustenta que esses princípios (os princípios gerais) afetam todos os ramos do direito, desempenhando, dessa forma, uma certa harmonia que garante organicidade e coerência. Ainda, argumenta que “[...] os princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos especializados do Direito, preservam a noção de unidade jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas.” (DELGADO, 2016, p. 196).

Prosseguindo, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2015) expõem ainda o entendimento de que há também princípios específicos de outros ramos do direito que podem ser aplicados no Direito do Trabalho, como por exemplo:

[...] o princípio da autonomia de vontade, com limitações mais amplas exigidas pelo dirigismo contratual, porque sujeitos da relação jurídica situam-se em posições diferentes; o princípio da força obrigatória dos contratos ou *pacta sunt servanda*; o princípio da imprevisão dos contratos ou cláusula *rebus sic stantibus*; o princípio conhecido como *exceptio non adimpleti contractus*, segundo o qual nenhum dos contratantes é obrigado a cumprir a sua obrigação se a outra parte não cumprir a sua; o princípio do direito adquirido etc. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 139).

Portanto, existem vários princípios que são próprios de outros ramos do direito, mas que devido aos seus preceitos e importância, são utilizados na seara do Direito do Trabalho, a fim de garantir maior estabilidade à relação entre empregado e empregador.

Sérgio Pinto Martins compartilha desse entendimento, e refere que “Certos princípios do Direito Civil, principalmente de contratos, são aplicáveis ao Direito do Trabalho.” (2009, p. 59). E segue afirmando que um dos motivos para que isso aconteça, é que os contratos possuem uma função social, “[...] gerando direitos e obrigações para as partes, assim como busca-se a paz social com o referido pacto, acertando as partes as suas divergências, em que cada uma cede para chegar a um resultado.” (MARTINS, 2009, p. 60).

Dando seguimento ao que já foi dito, a doutrina alerta:

Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especialidade inerente ao ramo justralhista. Esse processo de adequação será, obviamente, mais extenso naqueles específicos pontos objetivados pelo princípio geral em que, topicamente, se realçar a identidade singular do Direito do trabalho perante o conjunto do sistema jurídico geral. (DELGADO, 2016, p. 196).

Diante do entendimento supracitado, é necessário entender que toda vez que um princípio de outro ramo específico do Direito venha a ser aplicado ao Direito do Trabalho, o intérprete e/ou julgador, devem fazê-lo com algumas adequações, visto que cada ramo do Direito possui características próprias, não devendo uma confundir-se com a outra.

Mauro e Sônia Mascaro Nascimento (2014), sustentam ainda que existem também os princípios gerais do processo comum que são aplicados ao processo do trabalho, e que “assim, em ambos há a jurisdição, a ação e o processo. Logo, os princípios gerais do direito processual são aplicáveis ao direito processual trabalhista, salvo de incompatíveis com os fins deste.” (2014, p. 147).

Sérgio Pinto Martins destaca e pondera algumas compreensões que são ensinadas. O autor explica que os princípios do Direito Processual Comum, com frequência, são confundidos “[...] com os princípios do Direito Processual do Trabalho, esquecendo-se de que, na verdade, não se trata de princípios desta última ciência, mas de suas particularidades ou peculiaridades, que têm maior realce no processo do trabalho.” (MARTINS, 2015, p. 42).

Diante disso, refere:

Certos autores mencionam o princípio da rapidez (Tostes Malta), da celeridade, existente na Justiça do Trabalho, em virtude da necessidade de o trabalhador receber o mais rápido possível os salários que lhe foram sonegados. Isso não quer dizer que a celeridade é princípio do processo do trabalho, mas da ciência processual, com efeitos mais intensos no processo laboral. (MARTINS, 2015, p. 42).

Pelo que foi dito, é evidente que determinados princípios de outros ramos do direito, quando aplicados ao processo do trabalho, são mais evidentes, possíveis de se perceber. Porém, continuam sendo princípios de outra seara jurídica, não fazendo com que tenha se tornado um princípio do Direito do Trabalho.

Mas além dos princípios gerais do Direito e os princípios de outros ramos específicos do Direito, material e processual, que são aplicáveis ao Direito do Trabalho, existem também os chamados princípios constitucionais. E que por essa razão “[...] o direito do trabalho, apesar de sua especificidade, não é um organismo solto e desvinculado dos princípios constitucionais.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 139).

Dessa forma, a doutrina argumenta que, ao decidir sobre divergências trabalhistas, o juiz do trabalho não deverá apenas analisar os princípios e os ordenamentos jurídicos infraconstitucionais, mas também os preceitos constitucionais e concluem ao dizer que “o juiz do trabalho é, também, embora especializado, um juiz constitucional.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 140).

Portanto, mostra-se evidente que em inúmeras situações poderão ser utilizados princípios gerais do direito na interpretação e aplicação da norma jurídica na seara trabalhista, tanto no direito material trabalhista, como no direito processual trabalhista. Dessa forma, a seguir será feita uma análise específica dos princípios que possuem sua origem própria do Direito do Trabalho.

2.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Além dos princípios gerais, dos específicos de outras áreas do Direito e dos princípios constitucionais, materiais ou processuais, que podem e/ou devem ser observados pelo julgador, há ainda os princípios que são específicos dos Direito do Trabalho. Princípios esses que devem ser, fundamentalmente, analisados quando houver alguma questão sob discussão judicial.

Inicialmente, Martins ao afirmar que no Direito do Trabalho, não há muitos doutrinadores que falam dos princípios, e que “mesmo entre os poucos autores que versam sobre o tema não há unanimidade sobre quais seriam os princípios de nossa disciplina, dependendo da ótica de cada autor.” (MARTINS, 2009, p. 60).

Diante disso, os principais princípios do Direito do Trabalho reconhecidos pela maioria dos doutrinadores são o Princípio da Proteção, esse que se subdivide em outros três, o Princípio da Primazia da Realidade, o Princípio da Continuidade da Relação de trabalho e o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas, dentre outros que causam certa divergência entre os mesmos, pois muitos

entendem que se tratam de princípios não específicos do Direito do Trabalho, mas princípios aplicáveis à generalidade do direito (MARTINS, 2009).

2.2.1 Princípio da Primazia da Realidade

Mauricio Godinho Delgado explica quanto ao princípio da primazia da realidade que, “[...] deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica.” (2016, p. 211), e esclarece que quando houver uma prática habitualmente desempenhada pelas partes, essa poderá resultar em uma modificação do contrato, gerando novos direitos e obrigações na relação empregatícia.

Ainda, César Reinaldo Offa Basile ressalta que esse princípio pode ser entendido como “a preponderância dos fatos em relação à estrutura jurídica empregada.” (BASILE, 2013, p. 21).

Com entendimento muito similar ao de Basile, a doutrina afirma que “no Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos.” (MARTINS, 2009, p. 63). Prossegue o autor e exemplifica:

Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que se deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis desde o contrato de trabalho até o seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. (MARTINS, 2009, p. 63).

Dessa maneira, verifica-se que o princípio da primazia da realidade serve para assegurar ao trabalhador que a realidade fática seja o que de fato valerá, colocando em segundo plano os documentos que regem a relação contratual.

Ainda, Delgado explica que “o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista.” (2016, p. 211-212). Nesse sentido, Basile (2013) traz um exemplo bastante didático, onde menciona que se uma estudante de direito for contratada como estagiária, mas, na realidade fática, acabar

desempenhando funções de secretária, essa última condição deverá ser reconhecida, sendo conseqüentemente reconhecido o vínculo empregatício.

Ainda, Alice Monteiro de Barros alerta para o fato de esse princípio “[...] se torna flexível diante dos princípios administrativos da moralidade e da eficiência no serviço público. Nessas situações, o contrato será nulo e seus efeitos restringem-se à retribuição pactuada e ao FGTS.” (BARROS, 2011, p. 146).

Portando, é evidente que o Princípio da Primazia da Realidade é um importante instrumento para garantir plenamente os direitos e obrigações tanto do empregado quanto do empregador.

2.2.2 Princípio da Continuidade da Relação de Trabalho

No tocante ao Princípio da Continuidade da Relação de Trabalho, a doutrina refere que “[...] é de interesse do Direito do trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais.” (DELGADO, 2016, p. 212).

Por sua vez, Sergio Pinto Martins (2009), ao escrever sobre esse princípio, refere que se trata da presunção de que não haverá prazo de vigência para o contrato de trabalho, devendo ser a relação empregatícia ser contínua, com exceção dos contratos por prazo determinado e temporário.

No mesmo sentido, César Reinaldo Offa Basile aponta que “Pela ordinária necessidade do empregado em vender a sua força produtiva, desinteresse em perder a fonte de seus recursos financeiros e empenho constante para melhoria de sua condição social, os contratos de trabalho se presumem por prazo indeterminado.” (BASILE, 2013, p. 23).

Referido autor ainda destaca que a manutenção do contrato de trabalho gera benefícios não apenas ao trabalhador, mas também ao empregador, vez que esse, por exemplo, terá um ganho com um trabalhador qualificado e experiente, que como resultado irá maximizar seus lucros.

Indispensável apontar que Martins (2009) e Basile (2013), lecionam que a Súmula 212 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), se utiliza do princípio da continuação da relação de trabalho. Segue abaixo transcrição da súmula:

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. (BRASIL. TST, 2003).

Em complemento ao exposto, a doutrina expressa que em decorrência da continuação do contrato de trabalho surgem “[...] três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido” (DELGADO, 2016, p. 212).

A primeira corrente é de que, uma vez mantida relação de trabalho, a tendência é que os seus direitos sejam elevados, resultando em um avanço legislativo e de negociação coletiva. A segunda consiste no aperfeiçoamento profissional, pois, sendo contínuo o contrato de trabalho, o empregador investirá em qualificação para seus funcionários, o que também resultará em ganhos para o próprio empregador. E a terceira corrente trazida por Delgado, é de que sendo mantido o emprego a determinado indivíduo, esse terá sua afirmação perante a sociedade, vez que terá não sofrerá com falta de condições econômicas. (DELGADO, 2016).

Diante disso é fácil concluir que se trata de um princípio de suma importância à relação entre empregado e empregador, pois, ela sendo mantida, resultará em benefícios mútuos às partes e à sociedade.

2.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas

Outro princípio de suma relevância para o Direito do Trabalho é o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas. Nele se entende que de regra “[...] os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias.” (MARTINS, 2009, p. 62).

No mesmo sentido, tem-se que “em função do caráter alimentar e da consequente indisponibilidade do direito, é vedada a renúncia (ato unilateral do trabalhador) de qualquer verba de natureza trabalhista.” (BASILE, 2013, p. 22).

Para o autor citado:

No tocante à transação (acordo de vontades baseado em concessões mútuas), ainda que permitida no âmbito extrajudicial, não extinguirá a obrigação trabalhista quando implicar prejuízo ao recebimento integral pelo empregado das verbas salariais e indenizatórias decorrentes do contrato de trabalho (somente se podendo estabelecer parcelamento do débito). (BASILE, 2013, p. 22).

Isso quer dizer que mesmo havendo acordo extrajudicial consensual entre as partes, se esse for prejudicial, negando-lhe direitos fundamentais, o pacto não terá força para pôr termo às obrigações do empregador em relação a seu empregado.

De acordo com o entendimento de Delgado, o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas “[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.” (2016, p. 204).

Em complemento:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, plano jurídico, a sincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponha, na verdade, como instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial. (DELGADO, 2016, p. 205).

Em síntese, significa dizer que se houver livre pactuação em relação aos direitos trabalhistas, o empregador, por ter maior poder na relação de emprego, poderia exercer sua força de forma irrestrita, fazendo com que o empregado completamente submisso ao empregador.

Alice Monteiro de Barros (2011), salienta que há uma coligação entres os princípios da irrenunciabilidade e o da primazia da realidade. A autora refere que o objetivo do princípio da irrenunciabilidade busca trazer certa limitação à autonomia de vontade entre as partes, pois essa autonomia poderia fazer com que o empregado fosse coagido a renunciar seus direitos, sob pena de não conseguir ou de perder o emprego.

Para César Reinaldo Offa Basile, esse princípio “[...] não permite ao trabalhador aceitar valor menor do que a lei estabelece, nem conferir ampla, geral e irrevogável quitação aos seus direitos trabalhistas [...], mesmo que assim expressamente o declare.” (BASILE, 2013, p. 22).

Diante de todo o exposto, é possível concluir que o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas é um instrumento para impor limites à arbitrariedade do empregador, evitando com que a autonomia de vontade seja

empregada em detrimento de direitos e garantias fundamentais adquirida pelo trabalhador.

2.2.4 Princípio da Proteção

Por fim, e talvez o mais importante de todos os princípios específicos “o princípio da proteção é a base de todo o Direito do Trabalho, representando uma forma de estabelecer equilíbrio à relação laboral, assimétrica diante da força do capital.” (BASILE, 2013, p. 18).

O princípio da proteção, também conhecido como princípio tutelar, visa proteger o trabalhador, vez que esse é reconhecido como parte hipossuficiente diante do empregador, que por sua vez detém mais condições econômicas e poderes na relação de emprego, bem como busca amenizar essa disparidade no vínculo empregatício. (DELGADO, 2016).

Basile, já citado, sustenta:

O princípio tutelar se encontra implícito no art. 7º, caput, da Constituição Federal, na medida em que o legislador define como direitos basilares do trabalhador (impassíveis de abolição pela via da emenda) todos aqueles que proporcionem a melhoria de sua condição social. (BASILE, 2013, p. 18).

Conforme o autor supra, “[...] com fundamento constitucional, a doutrina prefere admitir a proteção do trabalhador sob três vertentes: *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais favorável e prevalência da condição mais benéfica.” (BASILE, 2013, p. 18).

Nesse mesmo sentido, Martins destaca que esse princípio é subdividido em outros três, que são: “(a) o *in dubio pro operario*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.” (2009, p. 61).

Já para Mauricio Godinho Delgado (2016), o princípio da proteção não se restringe apenas ao se subdividir em ou outros três (supracitados), ele vai muito além disso, ele é a fonte de inspiração para todo o Direito do Trabalho, incluindo aí os princípios, as regras.

No tocante ao *in dubio pro operario*, tem-se:

Na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista [...]. O *in dubio pro operario* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto [...]. (MARTINS, 2009, p. 61).

Ainda, referente ao *in dubio pro operario*, a doutrina explica que o princípio do *in dubio pro operario* “[...] não deve ser traduzido somente como “na dúvida, para o operário”, mas também “na dúvida, em favor do vínculo empregatício.” (BASILE, 2013, p. 19). O autor se manifesta ainda no sentido de que esse princípio:

[...] servirá tanto para interpretar uma norma jurídica de alcance controvertido (leis, regulamentos da empresa ou do próprio contrato de trabalho) como a relação jurídica das partes em si, tomando como exemplo o trabalhador que se fez substituir eventualmente por outrem na prestação dos serviços (ferindo o requisito da pessoalidade) ou deteve algum tipo de poder de organização sobre o seu trabalho (contrariando a regra básica de subordinação), devendo ser reconhecido o vínculo empregatício, pois a dúvida decorrente da identificação esporádica de características estranhas ao emprego não pode gerar a presunção de existência de um trabalho impessoal, eventual, autônomo ou voluntário. (BASILE, 2013, p. 19).

Logo, o referido princípio não possui sua aplicação restrita a uma única situação. Ele poderá ser utilizado, dependendo do caso, a fim buscar o entendimento e alcance de determinada norma, ou para verificar a realidade fática do litígio, ressaltando que devendo ser aplicado sempre sob a ótica mais favorável ao trabalhador.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2015), o *in dubio pro operario* significa que quando um texto jurídico trazer dúvida no momento de sua interpretação, essa deverá ser analisada sob uma perspectiva que beneficiem o trabalhador.

Outro vértice do princípio da proteção é o da aplicação da norma mais favorável, prevê que “[...] na possibilidade de aplicação de dois dispositivos distintos prevalecerá aquele que se revelar mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia.” (BASILE, 2013, p. 19).

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2015) sustentam que, no tocante à prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, quando houver duas ou mais normas para a solução do conflito, deverá ser empregada aquela que favorecer o trabalhador.

Ao referir sobre a aplicação da norma mais favorável, a doutrina escreve que “a regra da norma mais favorável está implícita no *caput* do art. 7º da Constituição, quando rescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”” (MARTINS 2009, p. 61).

O referido autor ainda destaca que há uma divisão da aplicação da norma mais favorável, que é:

- (a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador;
- (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo;
- (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O art. 620 da CLT prescreve que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”. *A contrario sensu*, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva. (MARTINS, 2009, p. 61).

Dito isso, é possível notar que o princípio da norma mais favorável compreende três situações, a da elaboração da norma, a da hierarquia da norma propriamente dita e a forma como a norma jurídica será analisada.

Mauricio Godinho Delgado, com entendimento similar ao de Sergio Pinto Martins, menciona que “a visão mais ampla do princípio entende que atua, desse modo, em tríplice dimensão no Direito do trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.” (2016, p. 202).

Ainda dentro do princípio da proteção, há o vértice que trata da condição mais benéfica ao trabalhador, a qual, por sua vez, possui:

[...] a função de resolver o problema da aplicação da norma jurídica trabalhista no tempo, quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir direito previsto pela norma anterior revogada, caso em que, para resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve enunciar-se a preservação da condição de trabalho que mais beneficiá-lo, como forma de defesa de seu direito adquirido. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 142).

De maneira bem simples e similar ao entendimento de Amauri e Sônia, Sergio Pinto Martins menciona que “a condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior.” (2009, p. 61).

Sobre a condição mais benéfica ao trabalhador, é entendimento de que “[...] na medida em que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais benéfica ao trabalhador, deverão prevalecer sobre as estipuladas em acordo (individual ou coletivo).” (BASILE, 2013, p. 20). Assim, o autor refere toda vez que a condição for mais favorável, ela irá aderir ao contrato de trabalho, independentemente do nível hierárquico que o acordou ou norma possua, podendo ocorrer tal adesão de três formas distintas: aderência plena; aderência limitada ao prazo; e aderência limitada por revogação.

Ante o exposto neste capítulo, conclui-se que, de fato, os princípios possuem extrema importância para o Direito do Trabalho de modo geral, uma vez que eles vêm sendo construídos através de uma cultura social que acolhe uma ideia e segue-a, o que faz com que o princípio seja uma espécie do gênero norma.

Assim, os princípios são uma ferramenta legítima e disponível ao aplicado do direito, sendo que, muitas vezes, os princípios específicos do Direito do Trabalho são a base que ele se utiliza para fundamentar as decisões voltadas a cada caso em sua especificidade.

Dessa forma encerra-se este segundo capítulo e, dando prosseguimento ao trabalho, no capítulo seguinte será feita uma análise jurisprudencial de Tribunais do Trabalho, com o objetivo de observar situações onde o julgador se utilizou de Princípios do Direito do Trabalho para aplicar o direito ao caso concreto.

3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO ACERCA DOS PRINCÍPIOS PROTETIVOS

Neste terceiro e último capítulo será feita análise de julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de entender de que maneira os princípios do Direito do Trabalho são aplicados em situações em que seja possível a aplicação de mais de uma norma jurídica, buscando compreender o que é levado em consideração no momento da decisão. Para tanto, serão estudados 13 (treze) acórdãos, sendo 07 (sete) do TRT4 e 06 (seis) do TST, nos períodos compreendidos entre os anos de 2014 e 2017.

Antes de adentrar especificamente na análise da dos entendimentos dos tribunais, compre destacar que a interpretação é utilizada em dois momentos. O primeiro é no momento da elaboração da norma de Direito, também chamada de fase pré-jurídica, e a outra é no momento em que se buscar compreender a amplitude e significado que a norma possui, também chamada de fase jurídica. (DELGADO, 2016).

Vólia Bomfim Cassar, ensina que “a expressão jurisprudência é derivada da conjugação dos termos, em latim, *jus* (Direito) e *prudentia* (sabedoria), que significa aplicação do direito ao caso concreto.” (BOMFIM, 2014, p. 64).

Dito isso, a seguir será feita a análise jurisprudencial propriamente dita, onde serão verificadas dez jurisprudências, compreendendo os períodos dos últimos dois anos, e três jurisprudências de aproximadamente quatro anos, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho.

3.1 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4)

Após as abordagens realizadas anteriormente, voltadas a propiciar uma compreensão acerca relativização da hierarquia das normas jurídicas frente aos princípios protetivos do Direito do Trabalho, o próximo passo será expor o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Sobre o assunto, indispensável citar o entendimento da 2ª Turma do TRT4, que assim se posiciona:

EMENTA: [...] ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PERÍODO ANTERIOR À APOSENTADORIA. **Na existência de duas normas coletivas regulando a mesma situação de fato, a regra no Direito do Trabalho é de que seja aplicada a mais favorável.** Confrontando a mesma norma referente à estabilidade provisória anterior à aposentadoria prevista no Acordo Coletivo e na Convenção Coletiva, observo que esta contém a regra flagrantemente mais benéfica ao trabalhador, pois estabelece garantia no emprego de 24 meses anteriores à aquisição do direito, o dobro do previsto no Acordo. Aplicação do art. 620 da CLT. Apelo não provido. (RIO GRANDE DO SUL, 2016) [grifo nosso].

Na referida decisão a referida turma julgadora enfrentou situação onde havia acordo coletivo e uma convenção coletiva tratando sobre a estabilidade provisória anterior à aposentadoria.

No caso em tela, o recorrente alega que a convenção coletiva não poderia ser aplicada, vez que o acordo coletivo teria sido homologado judicialmente, fazendo, dessa forma, coisa julgada. Porém, a 2ª Turma, ao decidir sobre o Recurso Ordinário do processo nº 0021259-91.2014.5.04.0012, afastou a alegação da coisa julgada, e reconheceu que a convenção coletiva possui “[...] regra flagrantemente mais benéfica ao trabalhador, pois estabelece garantia no emprego de 24 meses anteriores à aquisição do direito, o dobro do previsto no Acordo.” (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Dando seguimento na análise da aplicação do princípio da norma mais favorável, e a fim de firmar o entendimento do TRT4, a 3ª Turma do tribunal retro referido, se posiciona no sentido de que “[...] Diante de conflito de normas igualmente aplicáveis, [...] prevalece à aplicação da norma mais favorável, em atenção ao princípio da proteção do trabalhador.” (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

No caso em questão, a reclamante recorre da sentença que indeferiu o pedido de pagamento adicional de risco de vida e dos honorários advocatícios, alegando que dever ser aplicada a norma mais benéfica ao trabalhador, o que não teria sido analisado na sentença. Assim, ao decidir, o relator fundamentou:

[...] entendo haver evidente conflito de normas, igualmente aplicáveis à reclamante. Isso porque há nos autos normas firmadas pelos entes representativos de ambas as categorias em âmbito estadual e, de outro lado, normas firmadas pela Federação dos trabalhadores diretamente com o sindicato local, representativo da categoria econômica. Nessa senda, reputo que **a solução a ser conferida ao caso dos autos deve se [sic] pautada na aplicação do princípio da norma mais favorável.** No particular, como já referido, **a norma mais favorável é aquela invocada pela reclamante, por contemplar a parcela postulada nos autos, haja vista prever**

condição mais benéfica, atentando ao princípio da proteção do trabalhador. (RIO GRANDE DO SUL, 2017) [grifo nosso].

Dessa forma, foi dado provimento ao recurso ordinário da reclamante, sendo reconhecido e aplicado ao caso concreto, pela 3ª Turma do TRT4, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Ainda nesse sentido, de acordo com o entendimento da 1ª Turma do TRT4:

EMENTA: TRABALHADOR FRONTEIRIÇO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. O **trabalhador fronteiriço** que, no desenrolar de um mesmo período contratual, **presta serviços para o mesmo empregador de forma intermitente em dois ou mais países vizinhos, não pode estar sujeito a duas ou mais legislações diversas.** Em situações como essa, **deve ser aplicada a legislação mais benéfica ao empregado.** Portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais, considerando-se aplicável, ao caso, a legislação pátria. Inteligência da Lei nº 7.064/82 artigo 3º inciso II. Apelo do reclamante provido. (RIO GRANDE DO SUL, 2014). [grifo nosso].

Nessa situação acima ocorreu que o trabalhador, mesmo contratado no Uruguai, veio a prestar serviços para o seu empregado no Brasil e, de acordo com a prova produzida e o entendimento da 1ª Turma do TRT4, a legislação brasileira era mais benéfica ao trabalhador, sendo assim, deveria prevalecer sobre a legislação uruguaia.

Na fundamentação o relator se posicionou no sentido de que “[...] vigora no âmbito da relação contratual especificada o princípio da norma mais favorável, considerando-se aplicável a legislação do local da prestação dos serviços que seja mais benéfica ao empregado.” (RIO GRANDE DO SUL, 2014).

Tendo em vista os casos acima citados, é possível perceber que o princípio da norma mais favorável é amplamente reconhecido e empregado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sendo uma ferramenta importantíssima para a defesa dos direitos dos trabalhadores que se encontrem sob a égide de duas ou mais normas aplicáveis à situação em que se encontre.

Dando seguimento, outro princípio que é de suma relevância ao Direito do Trabalho, é da primazia da realidade. Nele o julgador deve preferir os fatos à forma jurídica que estabelece a relação de trabalho. (BASILE, 2013).

Diante disso, a 8ª Turma do TRT4, firmou o seguinte entendimento:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. CONTRATOS DE TRABALHO SIMULTÂNEOS. RECONHECIMENTO DE FRAUDE.

UNICIDADE CONTRATUAL. **Em se tratando de lide trabalhista, necessária se faz a aplicação do princípio da primazia da realidade.** Esse princípio é assentado na noção de que o contrato de trabalho é um contrato realidade, na terminologia utilizada por Mário de La Cueva. Os fatos prevalecem sobre as formas, as formalidades ou as aparências. Para Plá Rodriguez, no caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. Nesses termos, pode-se acrescentar que, se por um lado a documentação dá indícios de dois contratos de trabalho distintos, por outro, a prova documental está submetida ao princípio da primazia da realidade, a partir do qual se pode verificar qual era a efetiva situação contratual do trabalhador. Hipótese em que os contratos simultâneos havidos com o reclamante buscavam alterar ao salário percebido a fim de que parte de suas atividades fossem remuneradas como administrativas e parte como docentes, embora estivessem todas abrangidas pela docência. Assim, considerando **que no direito do trabalho deve prevalecer a realidade fática sobre a documental**, são devidas as diferenças pleiteadas, conforme deferido em sentença. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (RIO GRANDE DO SUL, 2017) [grifo nosso].

No caso acima referido o reclamante encontrava-se com três contratos de trabalho com a mesma reclamada, tendo exercido as funções de professor, coordenador de ensino e de assessoria técnica. Tendo isso como base para julgar o recurso ordinário do processo nº 0001646-84.2014.5.04.0271, o relator, ao decidir acerca dos contratos simultâneos, refere que os mesmos estavam sendo utilizados para “[...] alterar a remuneração a fim de que parte de suas atividades fossem remuneradas como administrativas e parte como docentes, embora, mesmo após rescindido o contrato administrativo, tivesse o autor desempenhado as mesmas atividades [...]” (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Nesse mesmo sentido é o entendimento da 7ª Turma do TRT4, ao fundamentar:

EMENTA: FASE. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. CARGO DE ASSESSOR DO DIRETOR PRESIDENTE. Demonstrado o efetivo exercício da função de assessor de Diretor Presidente, é devida a remuneração correspondente, mesmo que não tenha havido nomeação formal, em atenção ao princípio da primazia da realidade. (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Dessa forma é possível perceber que o princípio da primazia da realidade é, de fato, muito importante na defesa dos direitos dos trabalhadores, uma vez que busca assegurar a realidade fática que ocorre na relação de trabalho, deixando para segundo plano o que vinha sendo estabelecido no contrato, sendo ele reconhecido e tendo efetiva aplicabilidade perante as turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Outro princípio que é de fundamental importância ser analisado neste trabalho é o princípio da proteção, o qual, como já mencionado no capítulo anterior “[...] é a base de todo o Direito do Trabalho, representando uma forma de estabelecer equilíbrio à relação laboral, assimétrica diante da força do capital.” (BASILE, 2013, p. 18).

A fim de adentrar à análise jurisprudencial acerca do princípio da proteção, importante citar:

EMENTA: COMPETÊNCIA TERRITORIAL. PRECLUSÃO. A competência territorial para julgamento da reclamatória trabalhista, deve observar o art. 651 da CLT, **sendo possível também reconhecer a competência do local da residência do trabalhador para atender** ao princípio constitucional do amplo acesso à justiça e **ao princípio da proteção do trabalhador quando demonstrada a impossibilidade de o autor efetuar o deslocamento até o juízo competente**. A decisão sobre a exceção de incompetência é interlocutória e deve a parte registrar oportunamente o protesto anti preclusivo para viabilizar o posterior recurso ordinário. (RIO GRANDE DO SUL, 2016). [grifo nosso].

No caso supracitado, a 5ª Turma do TRT4 ao julgar o recurso ordinário de uma das reclamadas, reconheceu como legítimo o juízo de domicílio do trabalhador, vez que esse, por se tratar da parte hipossuficiente da relação empregatícia, muitas vezes não possui capacidade para se deslocar ao que seria o juízo competente.

Na situação em questão ficou comprovado que o reclamante (empregado), residia há aproximadamente 800 quilômetros de distância do local onde exerceu sua atividade laboral. Por essa razão ficou evidenciado que não possuía condições para arcar com as despesas de deslocamento, devendo ser aplicado o princípio da proteção (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Também é usual a aplicação do princípio da proteção na seguinte situação:

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADC 16. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **À luz do princípio de proteção jurídica do trabalhador**, deduz-se a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços pelos direitos trabalhistas eventualmente inadimplidos pela empregadora, visando prevenir os efeitos de eventual debilidade econômica da empresa contratada. Decisão do STF na Ação Direta de Constitucionalidade nº 16/DF que não afastou a responsabilidade do ente da Administração Pública. Aplicabilidade do entendimento da Súmula 331 do TST. (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Assim, de acordo com o entendimento da 4ª Turma do TRT4, conclui-se que quando houver contratação de um empregado por uma empresa a fim de que aquele

exerça atividade laborativa em outra empresa, essa será subsidiariamente responsável, vez que se trata do tomador do serviço, sem o qual não conseguiria desenvolver sua atividade. Ainda, cumpre destacar que, ao apreciar o recurso ordinário no processo de nº 0020797-27.2016.5.04.0025, a 4ª Turma do TRT 4 é categórica ao afirmar que “à segunda reclamada, na condição de tomadora dos serviços, cabia a fiscalização acerca do cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa contratada (primeira reclamada), para com sua empregada – demandante.” (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Portanto, não resta nenhuma dúvida de que não apenas o princípio da proteção, mas todos os princípios específicos do Direito do trabalho são um grande mecanismo utilizado pelo TRT 4 para assegurar que o empregado veja seus direitos assegurados.

Dessa forma, a seguir será feita um análise das jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho, para que seja possível verificar o posicionamento majoritário em relação ao Princípios do Direito do Trabalho

3.2 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Para finalizar a análise jurisprudencial necessária a este trabalho, o próximo passo é expor o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de compreender a forma com que o referido tribunal vem decidindo sobre a aplicação dos princípios do Direito do trabalho e, ao final, fazer uma análise comparativa sobre o entendimento do TRT4 e do TST.

Dessa forma, adentrando especificamente análise jurisprudencial, destaco o posicionamento da 3ª Turma do TST que, ao apreciar o agravo de instrumento em recurso de revista do processo de nº 1216-56.2011.5.04.0007 (BRASÍLIA, 2015), conheceu e negou provimento ao referido recurso, mantendo a decisão do TRT que reconheceu o vínculo de emprego em período anterior à assinatura da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), em relação a uma requerida, e reconheceu a responsabilidade subsidiária de ente público que comprovadamente deixou de exercer a fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas, o que configurou uma omissão culposa.

Diante disso, a decisão acabou resguardando os direitos do trabalhador, tendo sido amparado pelo princípio da proteção.

Nesse linear, em outra decisão sobre o mesmo tema, o Ministro Relator da Segunda Turma do TST referiu que “embora não sendo o tomador dos serviços o principal obrigado, deve ser responsabilizado subsidiariamente, por aplicação analógica do artigo 455 da CLT, pois se beneficiou do trabalho da parte reclamante.” (BRASÍLIA, 2017), e deu continuidade ao afirmar que “tal entendimento está fundamentado, ainda, no Princípio da Proteção, informador do Direito do Trabalho, bem como na culpa in vigilando.” (BRASÍLIA, 2017).

Logo, pode-se concluir que o Princípio da Proteção é de extrema relevância para a proteção do trabalhador, vez que não o deixa desamparado em situações como as descritas acima, bem como possui plena aplicabilidade no Direito do Trabalho.

Ainda em relação ao Princípio da Proteção, o TST também reconhece sua aplicabilidade em casos onde que o empregado exerce sua atividade laborativa em local diverso da contratação, o que, se mantida a regra geral do local de prestação do serviço como sendo o juízo competente, resultaria em prejuízos ao trabalhador que pé a parte hipossuficiente, conforme já estudado neste trabalho, devido à distância entre o local de seu domicílio. Nesse sentido:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. OPÇÃO PELO DOMICÍLIO DO TRABALHADOR COINCIDENTE COM O LOCAL DA CONTRATAÇÃO. ARTIGO 651, § 3º, DA CLT. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional confirmou o acolhimento da exceção de incompetência proposta pela reclamada no Juízo de primeiro grau, ao fundamento de que inviável admitir a opção do empregado pelo foro da contratação, em detrimento daquele onde prestados os serviços. 2. **No que diz respeito a ações trabalhistas, a competência territorial é, em regra, determinada pela localidade onde o trabalhador prestou os serviços ao empregador. Em se tratando, porém, de empregador que promova realização de atividades fora do lugar da contratação, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços, conforme lhe seja mais favorável, notadamente quando há coincidência com o seu domicílio,** moldes do artigo 651, caput e § 3º, respectivamente. 3. Na hipótese, ainda que o empregado tenha prestado serviços no Município de Luís Eduardo Magalhães/BA, impõe-se cancelar a opção pelo foro de Goiânia/GO, local da contratação e onde reside o reclamante. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASÍLIA, 2016). [grifo nosso].

Conforme se pode verificar a partir do caso em comento, o Ministro do TST deu provimento ao recurso de revista, rejeitando a exceção de incompetência e

reconhecendo como legítimo o juízo onde o trabalhador reside, coincidentemente o mesmo onde fora celebrado o contrato, a fim de prejuízos com deslocamento por parte do empregado.

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador é de grande importância ao presente trabalho, e também é reconhecido e aplicado ao caso concreto pelo TST, conforme pode se observar a seguir:

EMENTA: [...]

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NORMAS ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DO TRABALHO DA MULHER. APLICABILIDADE DO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE DO DISPOSITIVO LEGAL. PRINCÍPIO DA PROGRESSIVIDADE E SEUS COROLÁRIOS. **PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE E PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR. PLENA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.** LABOR FEMININO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. ART. 384, DA CLT. APELO DESPROVIDO. O acórdão recorrido está em conformidade com o entendimento unificado no TST no sentido de que a disposição contida no art. 384 da CLT ao garantir o descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da isonomia, em face das desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora, em relação à do trabalhador, sendo que a não observância desse interregno implica o pagamento do tempo correspondente como horas extraordinárias. E não poderia ser de outra forma, já que **o princípio da progressividade dos direitos sociais albergados no art. 7º, caput, da CF, do qual os da proteção e da norma mais benéfica são consequência, consagra a acumulação dos direitos sociais consagrados na legislação infraconstitucional e em normas coletivas em prol dos trabalhadores.** O artigo 384 da CLT, ao garantir o descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da isonomia, face às desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora, em relação a do trabalhador. Mantém-se o r. despacho agravado, quando não demonstrado que o recurso de revista se encontra revestido dos requisitos do art. 896, da CLT. Agravo de instrumento desprovido. [...] (BRASÍLIA, 2015). [grifo nosso].

Nota-se que na ementa acima, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, ao negar provimento ao agravo de instrumento, referiu sobre os princípios de proteção ao trabalhador hipossuficiente e o princípio da norma mais favorável são plenamente aplicáveis ao Direito do Trabalho.

Em sua decisão, o Ministro destacou que o acórdão proferido pelo TRT está de acordo com o entendimento majoritário do TST, fundamentando no sentido de que “[...] incide no caso concreto o princípio da Progressividade, do qual são corolários os princípios da Proteção e da Norma mais favorável.” (BRASÍLIA, 2015).

Diante disso é possível afirmar que o Princípio da Norma Mais Favorável é sim um mecanismo indispensável à manutenção dos direitos do obreiro, vez que é

através dele que os Tribunais, ao julgar, analisarão qual é a norma que melhor protege o trabalhador.

Dando seguimento, o princípio do *in dubio pro operario*, que pode ser traduzido como “na dúvida para o operário” (BASILE, 2013), é aquele no qual a norma jurídica, quando for passível de duas interpretações diversas, deverá ser analisada sob a ótica da que beneficiar o trabalhador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015). Sobre o assunto, a 3ª Turma do TST, decidiu:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS N os 13.015/2014 E 13.105/2015 - PROVIMENTO. CPTM. ADICIONAL NOTURNO MAJORADO POR NORMA COLETIVA. HORAS PRORROGADAS EM PERÍODO DIURNO. APLICAÇÃO. Agravo de instrumento a que se dá provimento em face de contrariedade à Súmula 60, II, do TST. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. CPTM. ADICIONAL NOTURNO MAJORADO POR NORMA COLETIVA. HORAS PRORROGADAS EM PERÍODO DIURNO. APLICAÇÃO. Da leitura do acórdão, constata-se que a intenção dos atores coletivos não foi limitar a aplicação do adicional noturno majorado para 50% apenas ao período 22h às 5h, uma vez que a norma constitui mera reprodução do art. 73, § 2º, da CLT. **Na interpretação das normas, deve-se aplicar o princípio do "in dubio pro operario"**. Privilegia-se, portanto, o entendimento consubstanciado na Súmula 60, II, desta Corte. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASÍLIA, 2017). [grifo nosso].

No presente caso, há uma divergência quanto à aplicação de um adicional normativo em horas prorrogadas em período diurno, sendo que o reclamante alega fazer jus ao mesmo. Porém, o TRT decidiu que o referido adicional somente poderia ser aplicado em horas prestadas entre às 22 horas e 05 horas. Então o TST reconheceu que deve ser aplicado o princípio do *in dubio pro operario*, vez que no Acordo Coletivo de Trabalho que previu esse adicional não limita a aplicação do mesmo apenas no período noturno.

Sendo assim, o TST proveu o agravo de instrumento com fundamento no princípio do *in dubio pro operario*, dando regular processamento ao recurso de revista, o qual também foi provido com os mesmos fundamentos da decisão do agravo.

No mesmo sentido converge o entendimento da 7ª Turma do referido tribunal, ao reconhecer:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL INESPECÍFICA. SÚMULA 296, I, DO TST. Caso em

que a parte fundamenta a sua pretensão apenas em divergência jurisprudencial (art. 896, “a”, da CLT). **Todavia, os arestos colacionados não são específicos para demonstrar o dissenso de teses, nos termos da Súmula 296, I, do TST, porquanto partem da premissa de que a valoração da prova deve observar o princípio *in dubio pro operário*, o que sequer foi analisado pela Corte de origem.** (BRASÍLIA, 2017).
[...]

Da simples leitura da ementa acima citada, dá para concluir o TST de fato aplica o princípio do *in dubio pro operario* no momento de se analisar a prova produzida nos autos.

Portanto, é possível observar que o referido princípio em diversas situações, como por exemplo, quando a prova dos autos não seja totalmente conducente, e quando a norma que estiver sendo invocada ao caso concreto for passível de interpretações diversas, devendo nesses casos a decisão ser favorável ao empregado.

Para finalizar a análise acerca do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre os princípios, cabível citar a seguinte ementa:

EMENTA: RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 13.015/2014. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. METROVIÁRIOS. EMPREGADOS EXPOSTOS A CONDIÇÕES DE RISCO EQUIVALENTES ÀS DO TRABALHO DOS ELETRICITÁRIOS. BASE DE CÁLCULO. PARCELAS SALARIAIS. SÚMULA 191 DO TST. EFICÁCIA TEMPORAL DA LEI 12.740/2012. Discute-se a base de cálculo do adicional de periculosidade. Em relação aos eletricitários, bem como àqueles empregados que se submetem no exercício de suas atividades a condições de risco equivalentes às do trabalho dos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Prevalece a interpretação dada ao artigo 1º da Lei 7.369/1985, em vigor ao tempo da relação laboral, não podendo haver exclusão de parcelas salariais nem limitação do pagamento ao salário base. **Ao lado da regra de interpretação *in dubio pro operario* e da regra de sobrevivência da condição mais benéfica, essa técnica de impor, mediante lei, um patamar de dignidade do trabalho humano e permitir a edição de normas ainda mais protetivas revela as formas pelas quais se manifesta o princípio da proteção.** Assim, como o inciso XXIII do artigo 7º da Constituição Federal trata de norma de direito fundamental e, portanto, direito indisponível ao assegurar aos trabalhadores o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas, na forma da lei, conclui-se que, havendo, à época do contrato, previsão legal em sentido expresso, artigo 1º da Lei 7.369/85, a determinar que a base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários é a totalidade das parcelas de natureza salarial, posterior disposição normativa, ainda que proveniente de norma estatal, não atinge aqueles contratos iniciados antes do novo regramento, porque direito incorporado ao patrimônio do trabalhador. Por conseguinte, a Lei 12.740/2012, que veio a estabelecer o salário básico como base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, em que pese se tratar de norma estatal, tem sua aplicação adstrita àqueles contratos de trabalho iniciados a partir de sua vigência, não

podendo atingir direito já incorporado ao patrimônio jurídico do trabalhador. Recurso de embargos conhecido e provido. (BRASÍLIA, 2017) [grifo nosso].

Na decisão acima descrita, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, a decidir os embargos em embargos de declaração em recurso de revista, por divergência jurisprudencial, argumentou no sentido de que em todos os dispositivos legais haverá ao menos o mínimo de proteção ao trabalhador.

Em síntese, destaca o relator que a superveniência de norma não se aplica, quando desfavorável, não se aplica aos contratos cujo início se deu antes da vigência da nova regra, vez que o direito previsto na norma anterior fora incorporado pelo trabalhador, isso sob a interpretação dos princípios da norma mais favorável, do *in dubio pro operario*. Conclui o julgador, afirmando que essa é a real forma pela qual se torna indubitável o princípio da proteção.

Diante das análises feitas neste terceiro capítulo, fica evidenciado que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho reconhecem e utilizam-se dos Princípios do Direito do Trabalho, como por exemplo o da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da irrenunciabilidade de direitos e o da proteção, esse que se subdivide em princípio da aplicação da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica ao trabalhador e princípio do *in dubio pro operário*, para decidir e fundamentar as suas decisões, haja vista que são meios legítimos para que o aplicador do direito fundamente sua decisão.

Ainda, destaca-se que os tribunais supracitados possuem vasta jurisprudência afirmando a aplicabilidade e o valor dos princípios estudados neste trabalho, uma vez que por meio deles é possível aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador, independentemente se a norma aplicável é superior ou inferior hierarquicamente em relação a outra que não será aplicada.

Dessa maneira encerra-se esse terceiro capítulo, passando de imediato às conclusões que obtidas durante o desenvolvimento do presente trabalho monográfico.

CONCLUSÃO

O tema proposto “A relativização da hierarquia das normas jurídicas frente aos princípios protetivos do Direito do Trabalho” foi trabalhado ao longo dos três capítulos onde se visou responder o problema de pesquisa apresentado que diz respeito a saber se os princípios protetivos do Direito do Trabalho, mais especificamente o princípio da proteção e o princípio da norma mais favorável, quando aplicados ao caso concreto, com força de lei, devem ser observados indistintamente e de maneira absoluta ou há a necessidade de apreciar determinados limites impostos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

No primeiro capítulo se estudou a doutrina, a fim de compreender as diferenças existentes entre o Direito Comum e o Direito do Trabalho, onde foi possível verificar no Direito Comum a estrutura das normas jurídicas segue uma estrutura hierárquica mais rígida, comparando-se à uma pirâmide, onde as normas que ocupam o topo são as que prevalecem sobre as que estão dispostas logo abaixo. Ainda, é pacífico entre a doutrina o entendimento de que é a Constituição Federal quem ocupa posição mais elevada na hierarquia das normas.

Já em relação ao Direito do Trabalho, verificou-se a ocorrência de uma certa flexibilização da hierarquia, podendo, no caso concreto, ser aplicada uma norma que esteja localizada em uma posição inferior hierarquicamente, em face uma mais elevada.

Com o intuito de entender a razão que leva a essa peculiaridade, passou-se a estudar as fontes do Direito do Trabalho, onde foi possível verificar que as fontes materiais, que possuem origem das relações sociais, em seus mais diversos contextos, é o que leva ao surgimento da norma, e a fontes formais, são aquelas que buscam compreender a forma como o direito é aplicado na sociedade, como ele se exteriorizado regulando as relações sociais. Fonte formal que por sua vez se divide em autônoma e heterônoma, sendo que as fontes formais autônomas aquelas normas formuladas pelos próprios interessados e que regerão a relação entre eles, e as fontes formais heterônomas são as normas impostas por um agente externo à relação, o Estado.

Com o entendimento sobre as fontes do Direito, foi possível avançar para entender como ocorre a flexibilização da hierarquia das normas no Direito do trabalho, onde ficou evidenciado que havendo normas oriundas de fontes formais autônomas e heterônomas, uma não derrogará a outra, vez que ambas ainda existirão, o faz que o julgador deva se utilizar das mais diversas formas de interpretação da norma, buscar o significado delas, com o intuito de verificar qual deverá ser aplicada ao caso.

Diante disso, foi possível concluir que no Direito do Trabalho há uma diferença em relação às demais searas do Direito, devido ao fato de que na ocasião em que o julgador verificar a existência de duas ou mais normas regulamentando o mesmo tema, ele deverá se utilizar de diversos métodos de interpretação, para que depois de compreendidas, possa aplicar aquela que melhor resguarde os direitos trabalhistas, independentemente da hierarquia que elas possuam, podendo uma norma tida como inferior ser utilizada no caso concreto, deixando de lado outra que era hierarquicamente superior.

No segundo capítulo foi feita uma análise específica, também com base em entendimentos doutrinários, acerca dos princípios gerais e específicos do Direito do Trabalho, e de outros ramos do Direito que se apliquem ao Direito do Trabalho. O primeiro passo foi buscar entender o que são os princípios.

Diante disso foi possível observar que “princípio” é algo que pode ser compreendido como um conceito, uma orientação, um valor ético, que não integra o campo jurídico e que são pré-formados na consciência de uma coletividade, que faz com que determinada atitude realizada perante o grupo seja aceita como correta, sendo entendimento da doutrina de modo geral, que os princípios existem e devem ser respeitados e aplicados, principalmente a fim de sanar lacunas existentes nas leis. Diferenciam, porém, os princípios morais dos princípios jurídicos, sendo que os princípios jurídicos são aqueles que o Direito os tem como ideias das quais as normas não devem se afastar.

Destaca-se, ainda, que os princípios possuem diversas funções, que vão desde inspirar o legislador no momento da criação da norma, até à função própria de atuar como norma jurídica.

Quanto a aplicação dos princípios, os doutrinadores afirmam que existem princípios gerais do Direito, de outros ramos especializados do direito e específicos do Direito do Trabalho, ambos possuindo pela aplicabilidade no Direito do Trabalho.

Menciona a doutrina, que o art. 8º da CLT garante que os princípios sejam aplicados no âmbito da seara trabalhista, onde atuariam com força de fonte do Direito.

Dentre os mais importantes princípios específicos do Direito do Trabalho, estudados no segundo capítulo, destaca-se os seguintes princípios: o princípio da primazia da realidade, por meio do qual a realidade fática prevalecerá sobre a forma escrita; o princípio da continuação da relação de trabalho, cujo objetivo é dar continuidade à relação de trabalho, resultando em vantagens não só para o empregado que continuará auferindo renda e mantendo sua condição econômica, mas também ao empregador que se beneficiará de um empregado experiente e qualificado; o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, que prevê que o trabalhador não renuncie direitos que conquistou; e o princípio da proteção, que é tido como a base do Direito do Trabalho. O qual é subdividido em outros três princípios, o *in dubio pro operario*, o da aplicação da norma mais favorável e o da aplicação da condição mais benéfica. É no princípio da proteção e em seus princípios descendentes que se encontra a essência deste trabalho de conclusão de curso.

Por fim, no terceiro capítulo foi feita análise das jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de entender de que maneira os princípios protetivos do Direito do Trabalho são utilizados em situações em que seja possível a aplicação de mais de uma norma, sem que se leve em consideração a posição hierárquica que ela esteja alocada, configurando, assim, a relativização da hierarquia das normas, típica do Direito do Trabalho.

A partir das análises desenvolvida no terceiro capítulo, foi possível observar que os Princípios do Direito do Trabalho, por exemplo o da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da irrenunciabilidade de direitos e o princípio da proteção, esse que se subdivide em princípio da aplicação da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica ao trabalhador e princípio do *in dubio pro operário*, são amplamente reconhecidos e utilizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e pelo Tribunal Superior do Trabalho, o que torna os princípios uma ferramenta importantíssima para a defesa dos direitos dos trabalhadores que se encontrem sob a égide de duas ou mais normas aplicáveis à situação em que se encontre, sendo que será aplicada aqueles que melhor beneficiar o obreiro, independentemente da posição hierárquica que a norma ocupe.

Assim, conclui-se que, de fato, há no Direito do Trabalho uma diferença em relação às demais searas do direito, que consiste na flexibilização da hierarquia das normas jurídicas, devido aos princípios protetivos do Direito do Trabalho, que, nos casos onde houver duas ou mais normas, o julgador deverá analisá-las e interpretá-las, a fim de garantir ao trabalhador que a norma mais favorável lhe seja aplicada, independentemente da posição hierárquica que ela esteja situada em relação à outra que não será aplicada, confirmam-se as hipóteses elencadas na introdução.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice de Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria Geral a Trabalho do Menor**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. (Sinopses Jurídicas; v. 27).

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 1 mai. 1943.

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 5 out. 1988.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 466.343-SP**. Pleno. Relator: Min. Cezar Peluso. Brasília, 22 de novembro de 2006. Íntegra do voto do Min. Gilmar Ferreira Mendes. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/pesquisarInteiroTeor.asp#resultado>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 212**. Súmula da Jurisprudência Predominante do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em 29 set. 2017.

BRASÍLIA. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, Processo Nº 1216-56.2011.5.04.0007**, Terceira Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Alexandre Agra Belmonte, Julgado em 26/08/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201216-56.2011.5.04.0007&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAMekAAE&dataPublicacao=28/08/2015&localPublicacao=DEJT&query=princ%EDpio%20and%20da%20and%20norma%20and%20mais%20and%20favor%E1vel>>. Acesso em 29 out. 2017.

BRASÍLIA. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, Processo Nº 2111-35.2012.5.02.0040**, Segunda Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Cláudio Armando Couce De Menezes, Julgado em 19/08/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%202111-35.2012.5.02.0040&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAMepAAN&dataPublicacao=28/08/2015&localPublicacao=DEJT&query=princ%EDpio%20and%20da%20and%20norma%20and%20mais%20and%20favor%E1vel>>. Acesso em 30 out. 2017.

BRASÍLIA. **Recurso de Revista, Processo Nº 12189-57.2014.5.18.0013**, Primeira Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Julgado

em 22/06/2016. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2012189-57.2014.5.18.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAIE2AAE&dataPublicacao=24/06/2016&localPublicacao=DEJT&query=princ%EDpio%20and%20da%20and%20norma%20and%20mais%20and%20favor%E1vel>>. Acesso em 30 out. 2017.

BRASÍLIA. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, Processo Nº 1083-62.2014.5.02.0072, Terceira Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Julgado em 30/08/2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201083-62.2014.5.02.0072&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAABAXhAAB&dataPublicacao=08/09/2017&localPublicacao=DEJT&query=in%20and%20dubio%20and%20pro%20and%20operario>>. Acesso em 31 out. 2017.

BRASÍLIA. Recurso de Revista, Processo Nº 330800-36.2009.5.09.0651, Sétima Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Julgado em 23/08/2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20330800-36.2009.5.09.0651&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAM7zAAI&dataPublicacao=25/08/2017&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em 31 out. 2017.

BRASÍLIA. Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista, Processo Nº 625-68.2010.5.04.0027, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Augusto César Leite De Carvalho, Julgado em 27/04/2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%20625-68.2010.5.04.0027&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAMJ6AAL&dataPublicacao=05/05/2017&localPublicacao=DEJT&query=in%20and%20dubio%20and%20pro%20and%20operario>>. Acesso em 01 nov. 2017.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

KELSEN, Hans, 1881-1973. **Teoria Pura do Direito**. Tradução, João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A especificidade da hierarquia das normas trabalhistas. **O Direito do Trabalho e a Crise Econômica e Outros Estudos**: Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Ano XVII, n.17, p.17-24, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo: LTr, 2015.

RIO GRANDE DO SUL. **Recurso Ordinário, Processo Nº 0001646-84.2014.5.04.0271**, Oitava Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Francisco Rossal De Araújo, Julgado em 22/03/2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:9UTsELRS_CIJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D58178929+princ%C3%ADpio+da+primazia+da+realidade+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-01-01..2017-10-30++&client=jurispsssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 23 out. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Recurso Ordinário, Processo Nº 0020072-59.2016.5.04.0018**, Sétima Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Emilio Papaleo Zin, Julgado em 22/03/2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:64RFwEPJ74sJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D8210967%26v%3D16421934+princ%C3%ADpio+da+primazia+da+realidade+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-01-01..2017-10-30++&client=jurispsssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 28 out. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Recurso Ordinário, Processo Nº 0000101-08.2013.5.04.0111**, Primeira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Iris Lima De Moraes, Julgado em 19/03/2014. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:KAmBnrnbHKMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D49132206+princ%C3%ADpio+da+norma+mais+favor%C3%A1vel+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-01..2017-10-30++&client=jurispsssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 23 out. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Recurso Ordinário, Processo Nº 0021259-91.2014.5.04.0012**, Segunda Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Carlos Henrique Selbach, Julgado em 21/11/2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:YxeDZU3b8IEJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2>

grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D7814576%26v%3D15629152+GILBERTO+CARCUCCHINSKI+HENRIQUES+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-10-30..2017-10-30++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 21 out. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Recurso Ordinário, Processo Nº 0022086-

65.2015.5.04.0401, Terceira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Claudio Antônio Cassou Barbosa, Julgado em 25/04/2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:Fp96w8tgHQUJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D10834392%26v%3D21668784+princ%C3%ADpio+da+norma+mais+favor%C3%A1vel+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-01..2017-10-30++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 21 out. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Recurso Ordinário, Processo Nº 0000340-

55.2014.5.04.0732, Quinta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, Julgado em 01/09/2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:wFn-K-YfDqEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D57002038+princ%C3%ADpio+da+prote%C3%A7%C3%A3o+ao+trabalhador+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-01-01..2017-10-30++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 out. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Recurso Ordinário, Processo Nº 0020797-

27.2016.5.04.0025, Quarta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Roberto Antônio Carvalho Zonta, Julgado em 11/09/2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:tKg3yFkrO6sJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D14973960%26v%3D29947920+princ%C3%ADpio+da+prote%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-01-01..2017-10-30++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 29 out. 2017.

TEMER, Michel. **Elementos de Direito Constitucional**. 22.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.