

**AUDITORIA  
TRABALHISTA**

**GLEIBE PRETTI**

**2013**

# **1. HISTÓRIA E CONCEITOS BÁSICOS**

## **1.1 Evolução Mundial**

A história do trabalho leva-nos primeiramente a uma história de terror vivenciada pela escravidão existente há mais de 5.000 anos. Nela o escravo era considerado um ser que, trabalhando incessantemente e sem qualquer direito, podia ser torturado, mutilado, sofrer amputações e receber os mais diversos abusos. Seu trabalho não respeitava horário ou esforço, e sua vida era mera mercadoria, dependendo apenas do desejo de seu senhor.

Com a evolução da sociedade, a escravidão começa a dar espaço para as primeiras formas de trabalho: as servidões, que acabavam vinculando o trabalhador rural à terra tornando-os submissos e, as corporações de ofício, formadas pelos mestres, os companheiros e os aprendizes.

A partir do século XVI a servidão entra em declínio devido a perda da importância da terra, à formação de nações e o surgimento do mercantilismo.

Nesta época surgem as primeiras vilas e cidades e, com elas, os artesãos que se agruparam formando as corporações de ofício.

Estas corporações eram dirigidas pelos mestres que atuavam exclusivamente em defesa dos interesses das classes preservando o mercado de trabalho para seus herdeiros. Os subordinados (companheiros, oficial e aprendizes) deveriam obedecer às regras impostas pelos mestres, que eram muito rígidas acerca de salários, preços, métodos de produção, entre outros.

Com o crescimento das cidades e o surgimento de idéias capitalistas mercantilistas estas regras acabaram inviabilizando as corporações que necessitava de regras que assegurassem a livre economia de mercado.

Em 1791, logo após a Revolução Francesa, a Lei *Le Chapeller*, proibiu o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.

No século XVIII, a Revolução Industrial fez ferver novas idéias, trazendo consigo o

avanço tecnológico, marcado principalmente pelo surgimento da máquina a vapor como fonte de energia, da máquina de fiar (1738), do tear mecânico (1784), e pela migração da mão de obra rural. Estes fatores foram determinantes para o aparecimento da sociedade industrial e do trabalho assalariado, que revolucionou as relações entre patrões e trabalhadores.

Foi uma época difícil que marcou a história do trabalho com grande desemprego e revolta, pois, se de um lado a máquina gerava mais lucros aos empresários, por outro trazia desemprego ao trabalhador, jornadas abusivas, além da exploração do trabalho de crianças e mulheres. Estes fatores contribuíram para a desigualdade social e tornavam as condições de vida do trabalhador cada vez mais difícil.

Com o rápido desenvolvimento das indústrias, a mão de obra foi aos poucos sendo reabsorvida, mas sem a existência de um controle estatal, as condições de trabalho continuavam sendo extremamente adversas e os salários baixos para uma jornada de trabalho que ia até o esgotamento físico humano.

Muitos empregadores utilizavam-se da força de trabalho de crianças com até 6 anos de idade e de mulheres que eram submetidas a jornadas de 14 ou 15 horas de trabalho, ou enquanto houvesse luz, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.

O sofrimento dos empregados era imenso diante de um salário miserável que não permitia uma morada digna e uma alimentação adequada. Muitos sofriam espancamento por parte dos empregadores devido a erros insignificantes ou atrasos.

Os abusos levaram os trabalhadores a se unirem pressionando o Estado para intervir na relação capital/trabalho. Dá-se, então, início a uma causa jurídica cujo objetivo era reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas e contra a exploração de menores e mulheres. Diante disto, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho, e o trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente.

Em 1802, a Lei de Peel, na Inglaterra, limitou a jornada de trabalho em 12 horas, desde que

iniciasse a partir das 6 horas e encerrasse às 21 horas. Estabeleceu ainda normas relativas à educação e higiene. No entanto, com sua aprovação em 1819, tornou-se ilegal o emprego de menores de 9 anos.

Na esteira de mudanças nas relações de trabalho, em 1813, a França proibiu o trabalho dos menores em minas, em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados, e em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho era de 10 horas para os menores de 16 anos.

A Igreja também teve sua parcela de contribuição ao determinar, em 1891, regras para intervenção estatal entre empregador e empregado dispostas na Encíclica *Rerum novarum*, do Papa Leão XIII. Novas encíclicas foram elaboradas posteriormente versando sobre o tema: *Quadragesimo anno*, de 1931, e *Divini redemptoris*, de Pio XII; *Mater et magistra*, de 1961, de João XXIII; *Populorum progressio*, de 1967, de Paulo VI; *Laborem exercens*, do Papa João Paulo II, de 14/09/1981.

O México, em 1917, foi o pioneiro a tratar do tema em sua Constituição, estabelecendo em seu

artigo 123, a jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos para seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

A Constituição de Weimar, em 1919, disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas autorizando a liberdade de coalizção. Tratou também da representação dos trabalhadores na empresa, estabelecendo a criação de um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.

Neste mesmo ano, o Tratado de Versailles previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual ficou incumbida de proteger as relações entre empregados e empregadores, no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações sobre temas trabalhistas e previdenciários.

Em 1927, aparece na Itália, a *Carta del Lavoro*, que acabou instituindo um sistema corporativista-fascista, inspirando o sistema político adotado pelo Brasil. Esta Carta previa um sindicato único, o imposto sindical, a representação classista, a proibição da greve e do *lockout*.

Em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, os direitos dos trabalhadores encontraram mais um aliado que previa alguns direitos, como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer etc.

Posteriormente as Constituições dos demais países começaram a versar normas do Direito do Trabalho.

## **1.2 Evolução no Brasil**

As Constituições Brasileiras de 1824 e Constituição Republicana de 1891 sofreram influência européia onde inexistia qualquer intervenção estatal nas relações de emprego. No entanto, a Constituição de 1824 determinou a abolição das corporações de ofício (artigo

179, XXV) dando liberdade do exercício de ofícios e profissões.

Muitas leis ordinárias foram promulgadas disciplinando o trabalho de menores (1891), a organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), e férias. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio expedindo decretos e normas trabalhistas.

Sob a influência dos imigrantes e diante da necessidade da regulamentação das relações trabalhistas, a Constituição de 1934 estabeleceu alguns direitos ao trabalhador, como: liberdade sindical (artigo 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do artigo 121), além da negociação coletiva.

A Lei nº 62 de 1935, assegurou diversos direitos trabalhistas aos industriários e comerciários, dentre eles:

- Indenização de dispensa sem justa causa (artigo 1º);

- Garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (artigo 3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica;
- Privilégio dos créditos trabalhistas na falência (artigo 4º):
- Enumeração das figuras de justa causa (artigo 5º);
- Efeitos da força maior nos créditos trabalhistas (artigo 5º, §§ 1º e 2º);
- Transferência para o Governo da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade (artigo 5º, § 3º);
- Aviso prévio (artigo 6º);
- Rescisão antecipada de contratos a prazo (artigo 7º);
- Suspensão do contrato (artigo 9º);
- Estabilidade decenal (artigo 10);
- Redução do salário (artigo 11);
- Nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais (artigo 14);
- Exclusão dos aprendizes da proteção legal (artigo 15);

- Responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais, pelas respectivas indenizações (artigo 16);
- Prescrição de um ano para reclamar indenização.

A Constituição de 1937 estabeleceu normas para a instituição de um sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado quando criou-se o imposto sindical, dispondo parte de sua arrecadação ao Estado. Os Tribunais do trabalho passaram a ter competência normativa evitando o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o *lockout* foram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital, e incompatíveis com os interesses da produção nacional (artigo 139).

Como existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas, muitas vezes desconexas a até contraditórias, surge a necessidade de sistematização resultando em uma reunião. Foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º/05/1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornando-se

um marco em nosso ordenamento jurídico, cujo objetivo era reunir estas leis consolidando-as.

A Constituição de 1946 trouxe como novidade a participação dos trabalhadores nos lucros (artigo 157, IV), repouso semanal remunerado (artigo 157, VI), estabilidade (artigo 157, XII), e o direito de greve (artigo 158).

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, no artigo 158, tendo praticamente a mesma redação do artigo 157, da Constituição de 1946, com algumas modificações.

Em 05/10/1988, foi aprovada a atual Constituição que trata de direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11º, incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, trazendo algumas modificações significantes entre as quais: redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais; incentivo a negociação coletiva; abono de 1/3 sobre as férias; indenização nas dispensas arbitrárias; adicional de horas extras de no mínimo 50%; licença gestante de 120 dias; licença paternidade de 5 dias; idade

mínima para admissão de menor de 16 anos, com exceção do aprendiz; participação nos lucros das empresas; obrigatoriedade de creches e pré-escolas; estabilidade para os dirigentes sindicais, gestantes e comissões internas de prevenção de acidentes; ampliação do direito a greve, dentre outros.

### **1.3 Conceito de Direito do Trabalho**

São inúmeras as definições do Direito do Trabalho pelos doutrinadores. Sérgio Pinto Martins conceitua o Direito do Trabalho como sendo o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (Sérgio Pinto Martins. Direito do Trabalho, 25<sup>a</sup> ed. – São Paulo: Atlas, 2009, p.16)

O objetivo do Direito do Trabalho é regular as relações típicas de emprego, além das

situações dos trabalhadores avulsos, temporários, domésticos e eventuais, aplicando a estes medidas de proteção que respeitem os princípios e normas e, visando melhorias nas condições sociais do trabalhador.

#### **1.4 Natureza Jurídica**

Existem controvérsias acerca da natureza jurídica do Direito do Trabalho, o que se faz necessário tecer alguns comentários para melhor entendimento do tema.

O Direito Público é composto de forma predominante com normas de ordem pública, das quais se tornam obrigatórias e imperativas, enquanto no Direito Privado há a predominância de normas de ordem privada, isto é, vigoram enquanto a vontade dos interessados não dispuser de modo diferente do previsto pelo legislador.

Alguns doutrinadores consideram o Direito do Trabalho como sendo um ramo do Direito Privado defendendo a idéia de que a relação entre empregado e empregador é de natureza contratual e civilista, uma vez que seus sujeitos são particulares.

Outra corrente acredita que é um ramo do Direito Público, uma vez que as normas a ele inerente são de ordem pública, cujo caráter é imperativo e estatutário.

Outros autores consideram-no como sendo um Direito Misto, pois é composto por normas de ordem pública e de ordem privada. E por fim, outra corrente defende que não se trata de um ramo do Direito Público e nem do Direito Privado, mas sim de um Direito Social.

Prevalece entre os juristas o entendimento de que o Direito do Trabalho é um ramo do Direito Privado.

## **1.5 Direito Individual e Coletivo**

O direito se divide em direito individual e coletivo. O primeiro trata das relações entre empregado e empregador, enquanto que o segundo é um ramo do Direito do Trabalho que estuda os princípios e as normas que regulam as relações laborais e as atividades dos trabalhadores, enquanto grupo organizado, membros de

uma coletividade que tem personalidade jurídica própria e autonomia perante os empresários e o Estado.

O objetivo do direito coletivo do trabalho é o de regular o direito de diversas pessoas com interesses em comum, que venham a pertencer a um mesmo conjunto de características, assim ocupa-se da negociação coletiva em geral, das convenções e dos acordos coletivos, bem como das formas de soluções desses conflitos.

## **1.6 Autonomia do direito do trabalho**

O Direito do Trabalho tem sua autonomia reconhecida pelo fato de possuir princípios próprios, normas próprias como a CLT, inúmeras leis esparsas, e ainda, autonomia didática e científica diante dos demais ramos do direito, possui estrutura e organização própria, uma vez que é composto pelo TRT, TST e os Juízes do Trabalho (artigo 111 da CF).

## **1.7 Fontes do Direito do Trabalho**

O Direito do Trabalho possui fontes formais e materiais. As fontes materiais são os fatos que inspiram o legislador a editar a lei. As fontes formais são as impostas pelo ordenamento jurídico, e se dividem em diretas e indiretas.

As fontes formais indiretas do Direito do Trabalho são a jurisprudência, a doutrina, os princípios gerais do Direito e o Direito Comparado. Veja brevemente cada uma delas, logo adiante.

A jurisprudência, conforme nos ensina, é a interpretação da lei feita pelos juízes e Tribunais nas suas decisões. Depois de reiteradas decisões jurisprudenciais no mesmo sentido, os Tribunais emitem súmulas e precedentes normativos acerca das decisões, que embora não obriguem o juiz em suas decisões, são formas de orientação. Como exceção da obrigatoriedade, existe a Súmula vinculante do STF, introduzida pela EC 45/2004 e a decisão definitiva de mérito proferida pelo STF na ação de constitucionalidade. Insta lembrar que não se usa mais a expressão “Enunciados” para referir às Súmulas (Resolução 129/2005 do TST). Os Tribunais poderão emitir além das Súmulas, os precedentes

normativos. A Orientação Jurisprudencial (OJ) são tendências, incidentes passíveis de uniformização jurisprudencial caminhando para se transformarem em Súmulas.

A doutrina refere-se aos comentários, aulas, tratados, pareceres, monografia, são os posicionamentos dos pensadores do Direito.

Os princípios e normas gerais do direito são essenciais ao direito e são critérios que muitas vezes não expressos, constituem os pressupostos lógicos necessários das normas legislativas.

O direito comparado remete-nos às normas aplicadas a outros países desde que não haja sobreposição do interesse de uma classe particular sobre o interesse público.

De acordo com o artigo 8º da CLT, na ausência de legislação, aplica-se a jurisprudência, a analogia, a equidade, os princípios e normas gerais do Direito, os usos e costumes e o Direito Comparado para solucionar questões trabalhistas.

A analogia e a equidade são utilizadas quando não houver norma prevista em lei. A analogia

consiste em aplicar a um caso concreto disposição relativa a caso semelhante. Já a equidade é a criação de uma solução própria na hipótese em que a lei for omissa. A analogia assim como a equidade são técnicas de integração com o intuito de suprir lacunas na lei.

As fontes formais diretas encontradas no Direito do Trabalho são: a Constituição, as leis, os decretos, portarias, regulamentos, instruções, os costumes, as sentenças normativas, os acordos e convenções coletivas, os regulamentos empresariais e os contratos de trabalho.

A Constituição é uma fonte de imensa importância para o Direito do Trabalho uma vez que dela se emanam todas as normas. A Constituição brasileira estabelece em seus artigos 7º ao 11º, os direitos básicos dos trabalhadores e de suas entidades representativas. De acordo com o artigo 22, I da CF compete a União legislar sobre Direito do Trabalho.

As leis ordinárias são normas cujo processo de elaboração, tramitação e aprovação, é ordinário, conforme estabelece o artigo 61 da Constituição Federal. A CLT é a principal legislação

trabalhista, contudo não é um código, e sim o Decreto-lei nº 5.452/43. Há diversas outras leis esparsas que versam sobre a legislação trabalhista.

Os decretos, portarias, regulamentos e instruções são instrumentos previstos em lei que, sem o poder de alterá-las, são aptos a regulamentá-las, explicando-as e detalhando-as.

O uso e costume são condutas reiteradas e aceitas como sendo um direito, podendo se referir a uma única empresa, a toda uma categoria econômica, ou até, a todo o sistema trabalhista.

As sentenças normativas são decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho quando julgados os dissídios coletivos e abrange toda a categoria econômica e seus respectivos empregados. É reconhecida no artigo 7º, XXVI da CF e seu fundamento está no artigo 114, § 2º da CF. Ocorre quando os sindicatos não chegam em um consenso na negociação coletiva ou na arbitragem, resultando assim na instauração do dissídio coletivo. A decisão desse dissídio coletivo resulta na sentença normativa, e esta, deve respeitar as condições

mínimas de proteção ao trabalhador (artigo 114, § 2º da CF).

Os acordos coletivos são ajustados entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas (artigo 611, §1º da CLT), enquanto que as convenções coletivas são ajustes firmado entre o sindicato dos empregados e o sindicato patronal (artigo 611 da CLT). Tanto o acordo como a convenção possuem um efeito normativo acarretando com isso na obrigação do cumprimento do que foi estabelecido. A diferença é que as convenções atingem todos os trabalhadores e empresas integrantes da mesma categoria, dentro do território do respectivo sindicato. Já o acordo coletivo obriga o sindicato, a empresa e todos os seus empregados. Tanto o acordo quanto a convenção coletiva possuem um prazo máximo de 2 anos e deve ser formalizado por escrito, sem rasuras ou emendas, em tantas vias quanto forem os contratantes, passando a vigorar 3 dias após a entrega da via depositada para registro e arquivamento no órgão do Ministério do Trabalho.

Os regulamentos de empresa foram instituídos para disciplinar as condições gerais de

trabalho, como promoções, prêmios. Integra o contrato de trabalho e abrange todos os empregados desde o início da vigência do contrato de trabalho e é considerado fonte extra-estatal, autônoma. Sua concordância pode ser tácita. É um contrato unilateral, mas nada impede a participação dos empregados na sua elaboração.

No contrato de trabalho são estipulados direitos e deveres das partes pactuantes, ou seja, empregado e empregador, onde são aprazados condições de trabalho (artigo 8º da CLT).

## **1.8 Princípios do direito do trabalho**

Os princípios são à base do direito. No Direito do Trabalho são fundamentos que nos permitem orientar, na falta de disposições legais ou contratuais, a exata compreensão das normas, cujo sentido é obscuro, complementando estas lacunas da lei. Assim, diante da falta de dispositivo legal, aplica-se os princípios (artigo 8º da CLT).

No Direito do Trabalho existem princípios específicos previstos na Constituição Federal, dentre eles:

- Igualdade nas relações de trabalho e garantia da dignidade da pessoa humana;
- Artigo 5º, XIII – Liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão;
- Artigo 7º, I – Proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa;
- Artigo 7º, VI – Irredutibilidade dos salários;
- Artigo 7º, XXVI – Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos;
- Artigo 7º, XXVII – Proteção em face da automação;
- Artigo 7º, XXX, XXXI, XXXII – Princípio da não discriminação nas admissões, contratação ou extinção do contrato de trabalho;
- Artigo 8º – Liberdade sindical;
- Artigo 9º – Direito de greve;
- Artigo 11 – Representação dos trabalhadores nas empresas;

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

São princípios próprios do Direito do Trabalho: o princípio da proteção ao trabalhador, que se desdobra em *in dubio pro operario*, na norma mais favorável, e na condição mais benéfica. O princípio da norma mais favorável que também se desdobra no princípio da hierarquia das normas, princípio da elaboração da norma mais favorável e princípio da interpretação mais favorável.

Além destes, tem o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade e, o princípio da flexibilização do direito do trabalho.

### **1.8.1. Princípio da proteção do trabalhador**

O princípio da proteção ao trabalhador tem por objetivo equilibrar a relação laboral tornando-se uma forma de compensar a desigualdade econômica presente nas relações de emprego, ou seja, “tratar desigualmente os desiguais, na medida em que se desigalam” (Rui Barbosa).

Desdobra-se no *in dubio pro operario*, nas regras da aplicação da condição mais benéfica e da norma mais favorável.

O *in dubio pro operario* determina que havendo dúvida, o aplicador da lei deve optar pela solução mais favorável ao empregado.

A verdadeira aplicação do princípio do *in dubio pro operário* está na aferição e valoração dos fatos no processo do trabalho para que assim possa se obter a verdade e eliminar a dúvida.

**Jurisprudência:**

**PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. ÔNUS DA PROVA.**

O princípio *in dubio pro operario* se traduz em critério de interpretação da norma trabalhista, quando comportar mais de uma interpretação viável. Não se presta a subverter o ônus da prova no processo do trabalho. Assim, não tendo a reclamante se desincumbido satisfatoriamente de seu ônus probatório quanto ao recebimento de prêmios "por fora" dos recibos mensais, impõe-se a manutenção do julgado de origem. (TRT 2ª Região. Processo nº: 00925-2005-017-02-00-4. Ano: 2007. Turma: 12ª. Relator: Adalberto Martins. Data de Publicação: 03/04/2009).

A aplicação da condição mais benéfica estabelece que mesmo que sobrevenha uma norma mais nova, esta nunca devera servir para diminuir as condições mais favoráveis ao trabalhador, permanecendo neste caso o trabalhador na situação anterior se mais favorável.

Quando houver mais de uma norma aplicável, a opção é aplicar aquela que seja melhor ao empregado, mesmo que hierarquicamente inferior.

**Jurisprudência:**

**BANESPA. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA.** Tratando-se de complementação de aposentadoria, incide, na hipótese, o entendimento da Súmula 288 do C. TST, aplicando-se a norma em vigor na data de admissão, se mais benéfica. Assim, no caso concreto deve ser aplicado o Regulamento Interno de 1965, em seu art.106 e parágrafo, que não traçou forma específica de cálculo dos proventos de aposentadoria, incidindo, como suporte interpretativo, o vetor principiológico que elege a prevalência da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Daí porque o cálculo deve ser realizado como pretendido na inicial e previsto na norma originária mais favorável, ou seja, utilizando-se o divisor 30, multiplicado pelo tempo de serviço efetivo incidente sobre o resultado da subtração dos proventos de INSS do salário-base (remuneração efetiva da categoria) da época da aposentadoria, que resulta em complemento de aposentadoria maior do que o pago pela reclamada, consoante cálculos embasados na fórmula traçada no Regulamento Interno de 1975, art.87, parágrafo 8º. (TRT 2ª Região. Processo nº: 00091-2008-026-02-00-0. Ano: 2009. Turma: 4ª. Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data: 03/07/2009)

O Princípio da norma mais favorável também pode ser desdobrado em três: princípio da hierarquia das normas, princípio da elaboração da norma mais favorável e princípio da interpretação mais favorável.

Determina o princípio da hierarquia que independente da hierarquia entre as normas sempre deverá ser aplicada a que for mais benéfica ao empregado.

O princípio da elaboração da norma mais favorável estabelece que quando o legislador elabora uma lei trabalhista ele deve sempre ampliar sua proteção buscando a melhoria de condições ao trabalhador.

Pelo princípio da interpretação mais favorável prevalecerá o entendimento que for mais benéfico aos interesses do trabalhador.

### **Jurisprudência:**

**ORGANIZAÇÃO SINDICAL - ENQUADRAMENTO** - Todos os empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, assim como profissionais liberais, sem exceção, podem associar-se livremente, desde que exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão, ou atividades, ou profissões similares ou conexas. A filiação sindical é um direito garantido constitucionalmente e integra o princípio da liberdade sindical, que até poderia ser o único princípio informador do Direito Sindical. Por conseguinte, a viga

mestra do sindicalismo brasileiro é a categoria, que pode ser diferenciada e se forma por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. No vértice de uma ou de outra figura, deparamos com o mesmo ponto de envergadura jurídica: a categoria, cuja aglutinação se dá pela identidade de atividade e de vida. O enquadramento sindical do empregado é determinado em estrito paralelismo com a atividade preponderante da empresa para a qual presta serviços subordinados. O ponto de partida é a atividade preponderante da empresa, e o de chegada é a categoria profissional, sendo que o caminho inverso, na maioria das vezes, leva ao mesmo resultado, porque poucas são as categorias diferenciadas, e o foco predominante na empresa acaba por dominar e arrastar a maioria das atividades desenvolvidas por seus empregados. A economia moderna, marcada pela fusão de empresas e pela diversidade de atividades, tem conduzido o capital à exploração de diversas atividades, com linhas tênues quanto à efetiva predominância de uma sobre a outra. Evidenciado, no caso em exame, que a Reclamada atuava em vários segmentos de ordem assistencial, mas tendo havido a predominância da assistência social em detrimento da filantropia pura e havendo mais de um instrumento normativo disciplinando a mesma situação fática, pode o intérprete aplicar a norma mais favorável ao empregado, porque se trata de um princípio da essência do Direito do Trabalho clássico, que deve ser valorizado, em um mundo de uma economia em constante mutação, com tendências à priorização dos bens materiais em detrimento da

pessoa humana, que é, em qualquer circunstância, o núcleo dos núcleos do ordenamento jurídico. (TRT 3ª Região. Processo nº RO - 00292-2009-112-03-00-9. 4ª Turma. Relator Luiz Otávio Linhares Renault. DEJT Data: 13-07-2009).

### **1.8.2. Princípio da Irrenunciabilidade**

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos vem previsto nos artigos 9º, 444 e 461 da CLT, e estabelece que os direitos trabalhistas não podem ser renunciados pois representam as condições mínimas asseguradas pelo legislador ou mesmo por convenções, ao trabalhador.

A renúncia é o ato unilateral do empregado, onde desiste de um direito garantido por lei. Somente será permitida a renúncia se tratar de norma legal cogente, ou que derive de sentença normativa ou de cláusula indisponível de pacto coletivo, mesmo assim, a renúncia só será possível quando realizada em juízo e comprovado que o empregado não foi coagido.

São consideradas como justificativas para este princípio: as normas trabalhistas são de ordem

pública, ou seja, o Estado as caracteriza como imprescindível e essencial para a sociedade, as normas trabalhistas não podem ser transacionadas, portanto são indisponíveis, as normas trabalhistas tratam de condições mínimas ao trabalhador, por isso são imperativas.

Estabelece o artigo 9º da CTL que os atos praticados para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos celetistas são nulos.

### **Jurisprudência:**

**RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA - FUNCEF - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA.** Compete à Justiça do Trabalho o processamento e julgamento de lide que versa sobre a existência ou não de diferenças de complementação de aposentadoria, já que oriundas da relação de trabalho. Nega provimento. **RECURSO DA RECLAMANTE - TRANSAÇÃO.** Por se tratar de previdência complementar, em que a adesão se dá por ato voluntário de qualquer empregado da CEF que seja associado ao FUNCEF, poderá o empregado transacionar qualquer de suas cláusulas; diferente do que ocorre com a previdência social do INSS, que é um direito irrenunciável amparado pelo princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Nega-se provimento ao

recurso. (TRT 23ª Região. RO - 00208-2008-003-23-00. Relator Desembargador Osmair Couto. Data: 31-10-2008).

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

No Direito do Trabalho prevalece à preferência aos contratos por tempo indeterminado, atribuindo, à relação de emprego, a mais ampla duração sob todos os aspectos.

Determina a lei que o contrato de trabalho será por tempo indeterminado, salvo quando houver permissão legal, aplicando-se assim o contrato por prazo determinado.

O objetivo deste princípio é reprimir a sucessão de contratos, ou seja, a demissão e readmissão em curto prazo que visam fraudar os direitos trabalhistas.

#### **Jurisprudência:**

**PEDIDO DE DEMISSÃO. EMPREGADO COM MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO. VÍCIO DE FORMA.** 'O pedido de demissão ou recibo de quitação

de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho', nos termos do § 1º do art. 477 da CLT. A exigência a que alude a lei não pode ser mitigada, sob pena de desvirtuar o intuito da norma mencionada, visto que o legislador infraconstitucional objetivou salvaguardar o empregado, em observância aos princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego, que normalmente se encontra em situação de hipossuficiência. Trata-se, pois, de condição *sine qua non* para a validade do ato. (TRT 23ª Região. RO - 00067-2008-022-23-00. Relator desembargador Roberto Benatar. Data: 30-06-2009).

#### **1.8.4. Princípio da primazia da realidade**

Estabelece esse princípio que o ocorrido deve ser levado em conta, prevalecendo o fato real, do que aquilo que consta de documentos formais.

#### **Jurisprudência:**

**VÍNCULO DE EMPREGO. PRÉ-CONTRATO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE** - O princípio da primazia da realidade prevalece no Direito do Trabalho, de modo que as relações

jurídicas são definidas e conceituadas pelo seu conteúdo real, sendo irrelevante o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Assim, demonstrado nos autos que a empresa reclamada arregimentou trabalhadores em outras cidades, levando-os para Santo André sob a promessa de que seriam contratados após a realização de exames médicos, e que após tais exames o reclamante chegou a participar de curso de integração, deve ser mantida a r. sentença que reconheceu a existência de vínculo de emprego no período em que o autor permaneceu à disposição da empresa. (TRT 3ª Região. RO - 00474-2008-097-03-00-0. 1ª Turma. Relatora Maria Laura Franco Lima de Faria. Data: 12-06-2009).

**CONTRATO - CONTEÚDO - CONVERSÃO SUBSTANCIAL - MANIFESTAÇÃO DA VONTADE - PERTINÊNCIA QUANTO AO CUMPRIMENTO DAS PRESTAÇÕES - AUTONOMIA PRIVADA.** A conversão substancial do contrato, no fundo e a rigor, nada mais é do que a aplicação do princípio da primazia da realidade, tão caro e importante para os estudiosos do Direito do Trabalho. O contrato de representação comercial, assim como outros contratos afins, tem como elemento central para o seu cumprimento uma atividade do ser humano, pessoa física, e que se consubstancia na prestação de serviços para outrem. A fronteira entre os tipos contratuais costuma ser tênue, pois os extremos se aproximam: autonomia e subordinação. Aproximam-se, porque, na verdade, ninguém é completamente autônomo, isto é, ninguém possui um poder tão amplo de ditar todas as suas normas. Todavia, isso não

impede que a autonomia, própria do contrato de representação comercial e a subordinação, típica do contrato de emprego, sejam diferenciadas, com certa margem de segurança. Em primeiro lugar, cumpre observar que os aspectos formais da contratação são fruto da autonomia privada e não fazem uma espécie de coisa julgada sobre o tipo jurídico encetado pelas partes. O juiz pode avaliar a espécie de contrato, muitas vezes avençado sob determinada forma, por uma questão de necessidade, imprimindo-lhe autenticidade negocial. A constituição de pessoa jurídica, a assinatura de contrato de representação comercial, a inscrição seja perante o órgão de classe, seja perante a Previdência Social ou mesmo perante o Município, para fins de pagamento de ISS, são aspectos formais, aos quais se deve atribuir valor relativo. Valem na medida e na proporção que guardam pertinência com a realidade dos fatos, que sempre deve prevalecer, pois é sobre ela que se assenta, se afirma e se desenvolve, sem máscaras, a relação jurídica. Em segundo lugar, a subordinação possui diversos matizes e a cada dia vai ganhando mais opacidade, tendo em vista os avanços tecnológicos, que permitem, em certas atividades, o controle da prestação de serviços à distância, sem a presença física do prestador de serviços. Assim, a inserção objetiva do trabalho no núcleo do empreendimento ganha relevância e permite ao intérprete que estabeleça uma conversão substancial do conteúdo contratual, reconhecendo a presença dos pressupostos e dos requisitos do contrato de emprego. (TRT 3ª Região. RO - 00175-2009-007-03-00-1. 4ª Turma. Relator Luiz Otávio Linhares Renault. Data: 12-06-2009).

### **1.8.5. Princípio da flexibilização do direito do trabalho**

O princípio da flexibilização no Direito do Trabalho significa a adaptação das relações de trabalho a uma determinada situação econômica, resultando assim em oposição à existência de um direito inflexível e engessado.

Significa um ajuste na legislação trabalhista à realidade, sem modificar sua estrutura e seus fundamentos.

#### **Jurisprudência:**

**TRABALHO EM REGIME PARCIAL - ART. 58-A DA CLT - DIREITO A DIFERENÇAS SALARIAIS E REFLEXOS.** O regime de tempo parcial previsto no art. 58-A da CLT, com salário proporcionalmente fixado, insere-se no contexto mais geral de reestruturação produtiva, do qual emergem, no âmbito das relações de trabalho, processos e medidas dotados de crescente flexibilização, que diversificam a tutela arquetípica do sistema jurídico-laboral. Pode atender à política de emprego, como, sem controle, pode

traduzir-se em pura e simples precarização do trabalho, pela supressão ou redução de direitos. Nessa esteira, insere-se na segunda hipótese a contratação de vigilante para trabalhar 4 horas mensais, como uma forma de atendimento à exigência da Polícia Federal de que a empresa de vigilância conte com no mínimo trinta empregados (consoante declaração do próprio preposto), caracterizando um meio de contornar a fiscalização da atividade (cf. Lei 7.102/83). Ainda que o art. 58-A não tenha fixado um limite mínimo para a jornada, estabelece o limite máximo de 25 horas semanais. Portanto, a semana, com seus sete dias consecutivos, é o período de tempo dentro do qual, observadas outras condições, será lícita a contratação de empregado para trabalhar em horário reduzido. Note-se que o legislador reafirmou o critério de contar-se o tempo de trabalho em função da semana ao tratar das férias, no art. 130-A da CLT. Demais disso, é indispensável que haja controle, administrativo e/ou judicial, para recusar validade à avença que se mostrar, à vista da situação concreta, abusiva e prejudicial à proteção jurídica do empregado ou desconforme ao princípio de razoabilidade. E, tratando-se de uma contratação atípica, alguma formalidade se deve exigir no plano de sua validade jurídica, impondo-se a adoção da forma escrita. Por outro lado, o tempo parcial foi, no caso, objeto de convergência do próprio reclamante, regime acolhido, genericamente, no instrumento normativo, resultado, portanto de negociação coletiva. O problema situa-se, como visto, no uso abusivo do regime de tempo. Considero solução razoável e adequada à presente controvérsia assegurar-se ao empregado o pagamento de salário correspondente a 25 horas

semanais de trabalho, pois à falta de estipulação válida considera-se que esse esteve à disposição do empregador pelo menos durante tal jornada reduzida. Recurso provido para deferir ao autor as diferenças salariais e reflexos, consoante os parâmetros fixados. (TRT 3ª Região. RO - 01454-2008-011-03-00-0. 1ª Turma. Relatora Maria Laura Franco Lima de Faria. Data: 31-07-2009).

### **1.8.6. Outros princípios**

Além destes princípios constitucionais e gerais do Direito do Trabalho a doutrina ainda cita vários outros:

- princípio da razoabilidade – o aplicador da lei deve ser razoável baseando sua conduta no bom senso;
- princípio da boa-fé – as partes devem utilizar a boa-fé na execução do contrato laboral;
- princípio da integralidade e intangibilidade dos salários – o salário é impenhorável e imune de descontos não previstos em lei;
- princípio da autonomia da vontade – não havendo ofensa a ordem jurídica e ao interesse público a vontade dos contratos é livre;

- princípio da força obrigatória dos contratos – os contratos devem ser cumpridos.

### **Jurisprudência:**

**DANO MORAL. FIXAÇÃO DO "QUANTUM" INDENIZATÓRIO.** O processo de estimação do dano moral decorre do arbítrio do julgador. Para fixação dos valores há de se observar o princípio da razoabilidade acautelando-se o magistrado para que a indenização atenda aos objetivos retributivo e pedagógicos, vale dizer, prestando-se a tentar amenizar a dor da vítima e a penalizar o agente ofensor de modo a evitar a recidiva no mesmo ato ilícito. Na hipótese, considerando o fato de que o trabalhador, ainda na tenra idade de 20 anos e no seu primeiro emprego, foi vítima de acidente do trabalho causado por negligência da reclamada que resultou na amputação parcial de dois dedos e contusão de outro, da mão esquerda, e considerando ainda que a reclamada é empresa com capital social de mais de nove milhões de reais, considera-se razoável fixar o valor de R\$50.000,00 como reparação dos danos morais constatados. (TRT 3ª Região. RO - 01099-2008-062-03-00-2. 6ª Turma. Relator Convocado Fernando Antonio Viegas Peixoto. Data: 13-07-2009).

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MANUTENÇÃO DO EMPREGADO EM OCIOSIDADE.** Uma das principais

obrigações patronais, ao lado do pagamento da contraprestação laboral, é o de fornecer trabalho aos empregados. A atitude do empregador, ao manter a empregada em completa ociosidade, isso já no período noturno, após toda uma jornada de labor, soa como espécie de castigo por ver-se obrigada a, finalmente, cumprir o comando legal de concessão integral do intervalo intrajornada, antes parcialmente concedido, tendo que ajustar os horários de trabalho. O procedimento extrapola os limites do exercício regular do direito, constituindo abuso, ofensivo ao princípio da boa-fé e da dignidade do empregado. Cabe, portanto, reparação pelo ilícito perpetrado, nos termos dos artigos 187 e 927 do Código Civil. (TRT 3ª Região. RO - 00417-2008-036-03-00-1. Turma: Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator Heriberto de Castro. Data: 19-11-2008).

**HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE DE NEGÓCIOS.** Hipótese em que o reclamante, exercente de função revestida de fidúcia especial, estava sujeito a jornada de oito horas diárias, sendo extraordinárias as trabalhadas além da 8ª. Entendimento jurisprudencial consubstanciado no En. 232 da SJTST.

**QUILÔMETROS RODADOS E REEMBOLSO DE COMBUSTÍVEL.** O salário do empregado é amparado pelos princípios da integralidade e da intangibilidade, razão pela qual não é lícito que o mesmo suporte as despesas decorrentes do desgaste e depreciação a que foi submetido seu veículo particular em proveito da atividade econômica desenvolvida pela empresa. (TRT 4ª Região.

RO nº: 00428.661/98-0. Ano: 1998. Turma: 5ª Turma. Relator Juiz João Ghislani Filho. Data: 04-12-2000).

## **1.9 Eficácia**

Quanto à eficácia das normas trabalhistas, estas entram em vigor na data de sua publicação. Sendo norma omissa, a vigência será 45 dias após a publicação.

Segundo o § 1º do artigo 614 da CLT, as convenções ou acordos coletivos entram em vigor três dias após o depósito na DRT (Delegacia Regional do Trabalho).

Estabelece ainda o artigo 867 da CLT que a sentença normativa entrará em vigor a partir da publicação, salvo se as negociações se iniciaram 60 dias antes da data-base, situação em que vigorará a partir da data-base.

No Direito do Trabalho, a lei brasileira trabalhista deverá ser aplicada no território brasileiro, tanto aos trabalhadores nacionais quanto aos estrangeiros que laboram no Brasil.

### **1.10 Hierarquia das normas**

A norma jurídica regula as atividades dos sujeitos em suas relações sociais. A norma jurídica imputa certa ação ou comportamento a alguém, que é seu destinatário.

Para a aplicação das normas, devemos obedecer uma hierarquia existente entre elas, lembrando-se sempre que as leis não possuem o mesmo valor, uma vez que apresentam diferenças em sua essência e força, já que cada qual é dotada de uma elaboração peculiar e posição hierárquica diversa das demais. Assim, uma norma superior deve prevalecer sobre uma norma inferior, sob pena de ser ilegal ou mesmo inconstitucional.

No Direito do Trabalho também devemos obedecer a uma hierarquia das normas, mas sempre levando em conta que havendo conflito de normas, deverá ser aplicado a norma mais favorável ao empregado.

Seguindo o que estabelece o artigo 59 da Constituição Federal inexistente hierarquia entre a lei complementar, a ordinária, a delegada e a medida provisória, pois todas utilizam seus fundamentos de validade na própria Constituição Federal.

São hierarquicamente inferiores a estas leis, os decretos, os regulamentos, as normas internas da Administração Pública, as portarias, circulares e as ordens de serviço.

As convenções, os acordos coletivos e as sentenças normativas são hierarquicamente inferiores à lei, e, conseqüentemente as disposições contratuais são inferiores a estas.

### **Jurisprudência:**

**REVELIA - MICROEMPRESA - SÚMULA Nº 377/TST - LEI COMPLEMENTAR 123/2006 - AUSÊNCIA DE INCONSTITUCIONALIDADE.** Havendo disposição legal sobre determinado assunto em relação a qual não tenha sido declarada a sua inconstitucionalidade em contraposição a súmula de Tribunal Superior, resta prejudicado qualquer tratamento acerca de hierarquia das normas legais, uma vez que Súmula de entendimento

uniformizado do Tribunal Superior do Trabalho não se reveste de grau qualificador de abstratividade, não se podendo cogitar de imperatividade pertinente às normas legiferantes. Nesse viés, aplica-se às relações jurídicas deduzidas em juízo a disposição contida no artigo 54 da Lei Complementar 123/2006, a qual, no capítulo concernente à simplificação das relações de trabalho, regulamentou a representação da microempresa, podendo fazer-se representar por quem não seja seu empregado ou sócio. Recurso parcialmente provido. (TRT 23ª Região. RO - 00993-2007-036-23-00. Relator Juiz Convocado Paulo Brescovici. Data: 31-01-2008).

## **1.11 Interpretação**

Interpretação é o entendimento perfeito do texto, é também expor, dar o sentido, dizer o fim, significar o objetivo, extraíndo do objeto tudo aquilo que ele tem de essencial. Quando o objeto de interpretação é a norma jurídica, é preciso, além do sentido, fixar seu alcance, estabelecendo em que situações ou a que pessoas a norma jurídica interpretada será aplicada.

No Direito do Trabalho temos como forma de interpretação: gramatical ou literal, lógica, teleológica ou finalista; sistemática, extensiva ou

ampliativa; restritiva ou limitativa; histórica, autêntica, sociológica.

### **Jurisprudência:**

**AGRAVO DE PETIÇÃO. DELIMITAÇÃO DOS VALORES INCONTROVERSOS. ALCANCE.** A exigência contida no parágrafo 1º do artigo 897 da CLT alcança apenas o devedor. O objetivo da lei é evitar a impugnação protelatória, vazia de conteúdo, genérica, o recurso fácil, ou seja, busca-se impedir o devedor de lançar mão do recurso apenas para protelar a execução. E o credor é que não tem interesse nisso. Daí que se o agravante-credor não delimita o valor da matéria impugnada, apenas inviabilizará o prosseguimento da execução do remanescente. Portanto, é só a ele que o legislador pretendeu alcançar. É a interpretação lógica, a única que faz sentido no contexto e que, por isso, há de prevalecer sobre a interpretação meramente gramatical. (TRT 2ª Região. Proc nº Agravo de Petição 01 - 00518-1995-317-02-01. 11ª Turma. Relator Eduardo de Azevedo Silva. Data: 09/01/2007).

### **1.12 Integração**

A integração tem por objetivo suprir as eventuais lacunas da lei, que segundo estabelece o artigo

8º da CLT poderão ser utilizados como métodos a doutrina, jurisprudência, analogia, costumes e os princípios.

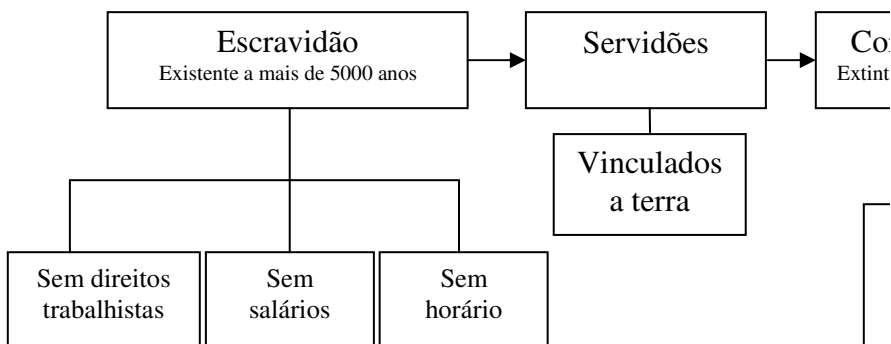
### **Jurisprudência:**

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO -**

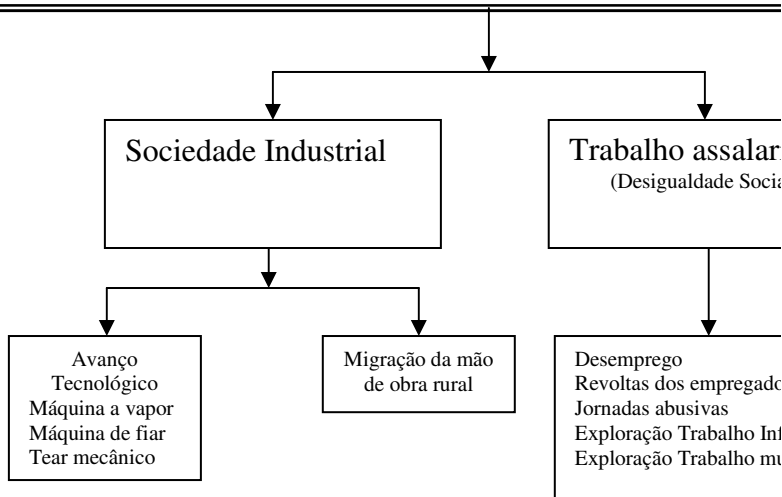
Uma vez reconhecida a inconstitucionalidade do salário mínimo "como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado", não cabe mais a aplicação do art. 192 da CLT. Tal importaria em violação à Súmula Vinculante nº 4. A ausência de norma legal, constitucional e válida, sobre a matéria, justifica a invocação do art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil, ou seja, no caso concreto, essa lacuna normativa deve ser colmatada com base na analogia, nos costumes ou nos princípios gerais do direito. Por razões de relevante similitude, aplica-se ao art. 193 do CLT, que ao disciplinar o adicional de periculosidade fixou o salário do empregado (salário em sentido estrito e não a remuneração), para o cálculo do adicional de insalubridade. (TRT 3ª Região. RO - 00059-2008-016-03-00-2. 2ª Turma. Relatora Convocada Taísa Maria Macena de Lima. Data: 10-09-2008).

## **ORGANOGRAMA**

## EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TR



## REVOLUÇÃO INDUSTRIAL – SÉC XVIII – MARCO DO TRABALHO



<b>PRIMEIRAS LEIS TRABALHISTAS</b>		
<b>ANO</b>	<b>PAÍS</b>	<b>ESTABELECEU</b>
1802	Lei de Peel	Limite da jornada de trabalho em 12 horas, normas de educação e higiene, ilegalidade do trabalho de menores de 9 anos.
1813	França	proibiu o trabalho dos menores em minas.
1814		vedado o trabalho aos domingos e feriados.
1839		proibiu o trabalho de menores

		de 9 anos e a jornada de trabalho era de 10 horas para os menores de 16 anos.
1891		Encíclica <i>Rerum novarum</i> , do Papa Leão XIII.
1917	Constituição México	artigo 123 (proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a 6 horas, jornada máxima noturna de 7 horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho).
1919	Constituição de Weimar	participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização; criação de seguros sociais;