



PRINCÍPIO PROTETOR

Conforme classificação de Américo Plá Rodriguez



SIGNIFICADO

se preocupa em proteger uma das partes (trabalhador) com o objetivo de, mediante essa proteção, **alcançar então uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.**



FUNDAMENTO

ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho, uma vez que surgiu como consequência da liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais que conduzia a diferentes formas de **exploração.**



Tirinha de Frank & Ernest, de Tom Thaves, 2010.

OPINIÕES DIVERGENTES

J. PINTO ANTUNES: princípio contrário as bases fundamentais do regime econômico e político capitalista, onde o trabalho está subordinado à iniciativa, direção e organização do capital.

CONTRA-ARGUMENTO

este princípio não questiona a capacidade de decisão do proprietário do capital. Trata-se de saber se as normas aprovadas com um propósito protetor devem interpretar-se e aplicar-se de acordo esse propósito inspirador.

OPINIÕES DIVERGENTES

J. PINTO ANTUNES: princípio contrário as bases fundamentais do regime econômico e político capitalista, onde o trabalho está subordinado à iniciativa, direção e organização do capital.

Sua função não é substituir nem suprir o legislador, mas respeitá-lo, atuando nos casos de **dúvida**, na conformidade com seu espírito e critério fundamental.

CONTRA-ARGUMENTO

este princípio não questiona a capacidade de decisão do proprietário do capital. Trata-se de saber se as normas aprovadas com um propósito protetor devem interpretar-se e aplicar-se de acordo esse propósito inspirador.

OPINIÕES DIVERGENTES

ALIPIO SILVEIRA:

1. finalidade do Direito do Trabalho moderno é o equilíbrio de interesses entre empregadores e empregados, não se limitando à proteção absoluta e exclusiva do trabalhador.
2. Não é possível sacrificar os interesses da empresa para salvaguardar um único empregado

CONTRA-ARGUMENTO

1. O equilíbrio de interesses **resulta** da proteção do elemento trabalhador
2. Quanto a importância da estabilidade da empresa, deve-se ter presente que esse fator teve que ser contemplado pelo legislador, para não onerá-lo com cargas insuportáveis.

OPINIÕES DIVERGENTES

ALIPIO SILVEIRA:

1. finalidade do Direito do Trabalho moderno é o equilíbrio de interesses entre empregadores e empregados, não se limitando à proteção absoluta e exclusiva do trabalhador.
2. Não é possível sacrificar os interesses da empresa para salvaguardar um único empregado.

Esse princípio **não autoriza contrariar o conteúdo da lei**, mas justamente o contrário: interpretar sua lei, à luz do espírito da lei, ou seja, de sua própria razão de ser.

CONTRA-ARGUMENTO

1. O equilíbrio de interesses **resulta** da proteção do elemento trabalhador e da importância da estabilidade da empresa. Deve-se ter presente que esse equilíbrio deve ser contemplado pelo legislador para não onerá-lo com cargas insuportáveis.

OPINIÕES DIVERGENTES

HECTOR RUIZ MORENO: questiona a permanência do princípio num período como o atual, em que a desigualdade desapareceu, graças ao fortalecimento da posição do trabalhador resultante da união e poder dos sindicatos.

CONTRA-ARGUMENTO

Apesar do sindicalismo ter contribuído decisivamente para o equilíbrio das partes, há ainda muitos setores trabalhistas não sindicalizados ou com grau de sindicalização muito baixo, bem como, nos últimos anos, tem havido um enfraquecimento dos sindicatos com o aumento da desocupação.

OPINIÕES DIVERGENTES

HECTOR RU
permanência
como o atua
desapareceu,
da posição do
união e |

Séries históricas

Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2012 - abr-mai-jun 2020



CONTRA-ARGUMENTO

contribuído
líbrio das
setores
dos ou com
o baixo, bem
o havido um
atos com o
ação.

Fonte: [IBGE](#)

OPINIÕES DIVERGENTES

OCTAVIO BUENO MAGANO: esse princípio se harmonizava com a visão do trabalho despersonalizado, onde cada indivíduo funcionava como engrenagem dessa máquina, sem poder e sem vontade. Hoje, a sociedade industrial cedeu lugar a sociedade tecnológica. A atividade do trabalhador agora recai no controle do sistema produtivo.

CONTRA-ARGUMENTO

Há uma fraqueza no pressuposto de apresentar essa evolução como global e unilinear. Essa substituição da sociedade industrial pela tecnológica não é instantânea nem completa.

**FORMAS DE APLICAÇÃO DO
PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO**

```
graph TD; A([FORMAS DE APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO]) --> B[REGRA IN DUBIO, PRO OPERARIO]; A --> C[REGRA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL]; A --> D[REGRA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA];
```

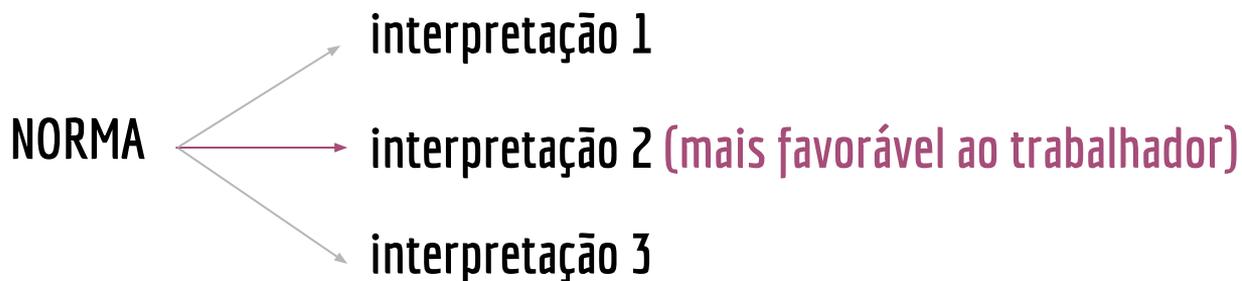
**REGRA IN DUBIO,
PRO OPERARIO**

**REGRA DA NORMA MAIS
FAVORÁVEL**

**REGRA DA CONDIÇÃO
MAIS BENÉFICA**

1. REGRA *IN DUBIO, PRO OPERARIO*

critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquela que seja mais favorável ao trabalhador.



CONDIÇÕES DE SUA APLICAÇÃO

somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal

1. REGRA *IN DUBIO, PRO OPERARIO*

EXEMPLO DE APLICAÇÃO:

ONUS PROBANDI EM MATÉRIA TRABALHISTA: a quem compete o ônus da prova?

TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista ROT 00211645020175040305 (TRT-4)

Jurisprudência • Data de publicação: 03/09/2020

REGRA IN DUBIO PRO OPERARIO. DESDOBRAMENTO NO PROCESSO DO TRABALHO. 1. Quando se discute a existência da relação empregatícia, consoante previsão expressa nos arts. 818 da CLT e 373 do NCPC, se distribui da seguinte forma: quando a demandada nega a existência da prestação de trabalho, cabe ao autor o ônus de comprovar a existência do vínculo empregatício, fato constitutivo do seu direito; do contrário, quando reconhecida a prestação dos serviços, mas negada sua natureza empregatícia, incumbe ao réu a prova do fato modificativo do direito perseguido. 2. O princípio da proteção, princípio-mor orientador do Direito do Trabalho, compreende a regra **in dubio pro operario**. Vale dizer, quando uma norma possa ser entendida de várias formas, deve-se preferir a **interpretação** mais favorável ao trabalhador, pois ele é o destinatário da tutela legislativa estatal, por ser a parte mais fraca na relação jurídica, ao alienar a sua força de trabalho - sendo que, no caso de dúvida na **interpretação** da norma, esta deve laborar em favor do empregado. Ao ser transportada para o processo do trabalho, a regra inserida no princípio de proteção impacta também no campo probatório, seja no aspecto da aptidão para a prova, seja quanto a sua valoração. 3. Configurado o suporte fático delineado pelos arts. 2º e 3º da CLT, o reconhecimento do vínculo empregatício alegado na inicial é medida que se impõe, devendo os autos retornarem à Vara da origem para julgamento das demais pretensões formuladas. Todavia, esta Turma Julgadora, nesta composição, por maioria, entendeu pela manutenção da sentença.

1. REGRA *IN DUBIO, PRO OPERARIO*

EXEMPLO DE APLICAÇÃO:

Interpretação sobre ajuda de custo

2º Grau

**Tribunal Regional do Trabalho da 17ª
Região TRT-17 - RECURSO ORDINÁRIO
: RO 0054600-37.2012.5.17.0006**

Ementa

AJUDA DE CUSTO. ARTIGO 470 DA CLT. DESPESAS ATINENTES AO RETORNO DO TRABALHADOR PARA O LOCAL DE ORIGEM. PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO.

O artigo 470 da CLT estabelece genericamente que “as despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador”, não limitando o reembolso às despesas de ida. Deste modo, em havendo mais de uma interpretação possível, o intérprete não pode restringir a norma, face a aplicação do princípio da proteção, na perspectiva da regra in dubio pro operario, que informa e orienta a aplicação das normas de Direito do Trabalho. Logo, é devido, também, o pagamento de ajuda de custo para o empregado retornar ao local de origem após a rescisão do contrato laboral, especialmente nos casos em que a transferência ocorreu por determinação do empregador e o obreiro foi dispensado sem justa causa. (TRT 17ª R., 00546-2012-006-17-00-8, Rel. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 18/06/2013).

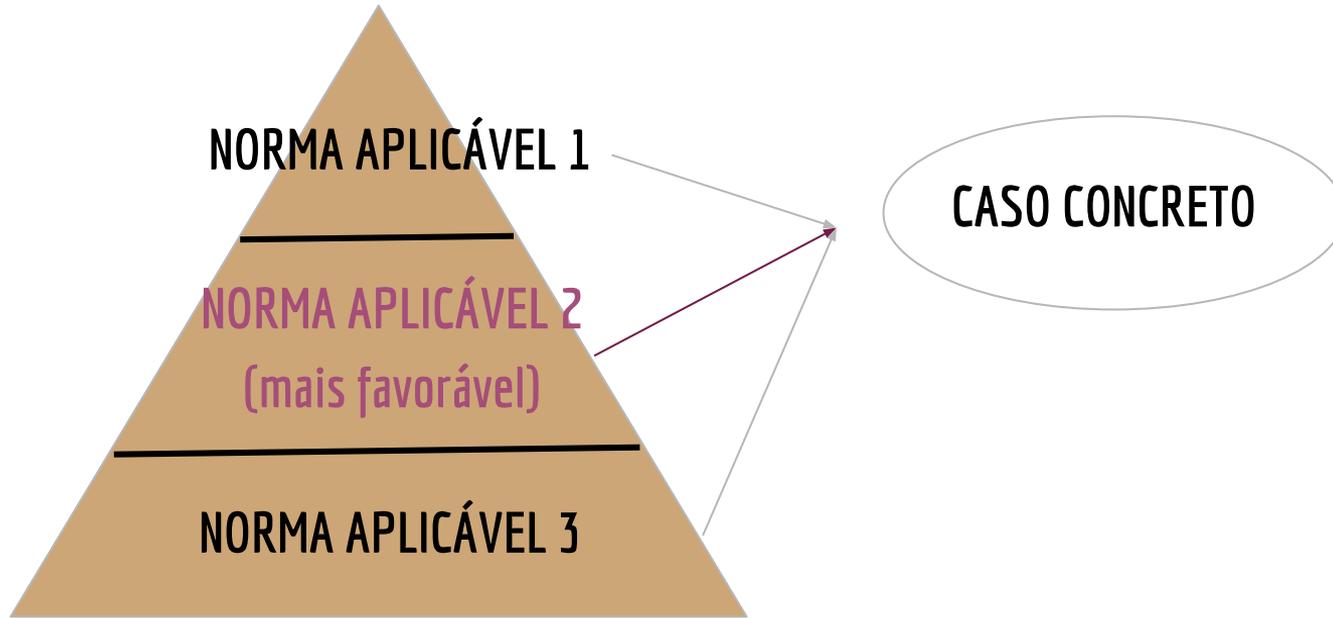
1. REGRA *IN DUBIO, PRO OPERARIO*

FORMAS DE APLICAÇÃO:

1. pode ser aplicada tanto para estender um benefício como para diminuir um prejuízo;
2. pode efetuar a aplicação desta regra em graus;
3. pode haver diversidade de aplicação conforme a norma trabalhista que se deva interpretar;
4. aplicação dessa norma deve ser feita com moderação;
5. no caso de dúvida sobre qual a interpretação mais favorável, a equidade aconselha adotar a opção do próprio trabalhador.

1. REGRA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas.



1. REGRA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

EXEMPLO DE APLICAÇÃO:

CF/88 (Art. 7º, Inc. XVI) x Convenção Coletiva - ref. horas extraordinárias

Súmula nº 202 do TST

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

OJ-SDC-31 TST

31. ESTABILIDADE DO ACIDENTADO. ACORDO HOMOLOGADO. PREVALÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91.

(inserida em 19.08.1998)

Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

1. REGRA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

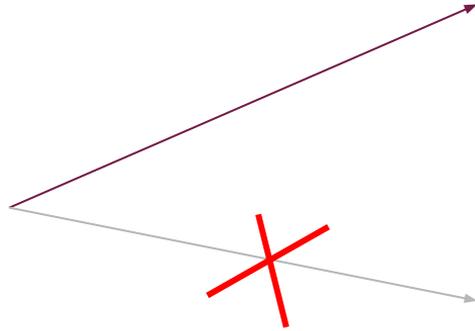
RESSALVA: no caso de normas de ordem pública, sendo imposta a inderrogabilidade absoluta, prevalecem as exigências de ordem pública. Ou seja, **a prevalência das disposições mais favoráveis ao trabalhador se aplica, salvo lei proibitiva do Estado.**

APLICAÇÃO: critérios de comparação e unidade de medida para comparação.

1. REGRA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

NORMA TRABALHISTA
ANTIGA



NOVA NORMA TRABALHISTA
(condições mais favoráveis)

NOVA NORMA TRABALHISTA
(condições **menos** favoráveis)

1. REGRA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

EXEMPLO DE APLICAÇÃO :

ECT. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS SOBRE O ABONO PECUNIÁRIO. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA.

Na hipótese, o Tribunal Regional, instância soberana na análise do contexto fático-probatório dos autos, concluiu com amparo na Súmula nº 51, item I, desta Corte, que a alteração promovida pela reclamada na forma de cálculo do abono pecuniário, implementada por meio do memorando circular nº 2.316/2016, foi lesiva aos empregados e, portanto, não atinge os trabalhadores admitidos antes da edição do novo regulamento. De acordo com a Corte a quo, "é inegável que a modificação na forma de cálculo do abono pecuniário implementada pela Ré causou prejuízos a seus empregados, na medida em que reduziu o valor pago". Nesse contexto, estando incontroverso nos autos que o reclamante foi admitido antes da alteração na forma de cálculo da parcela, a decisão recorrida guarda consonância com a jurisprudência consolidada nesta Corte, consubstanciada na

jurisprudência consolidada nesta Corte, consubstanciada na Súmula nº 51, I, do TST, segundo a qual "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento". Ademais, a pretensão da parte em obter a reforma do acórdão recorrido demandaria, de forma inequívoca, o revolvimento do conjunto probatório dos autos, o que é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Precedentes.

Agravo de instrumento desprovido.

Processo AIRR 100946-38.2016.5.01.0075 Órgão Julgador
2ª Turma Publicação DEJT 27/09/2019 Julgamento 18 de
Setembro de 2019 Relator José Roberto Freire Pimenta

1. REGRA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

EXEMPLO DE APLICAÇÃO :

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

1. REGRA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

ALCANCE DE SUA APLICAÇÃO

CONDIÇÕES DE TRABALHO EM SENTIDO AMPLO (ALIMENTAÇÃO, ROUPA, GRATIFICAÇÃO)

EXCLUEM-SE AS CONDIÇÕES QUE NÃO CHEGARAM A SER EXERCIDAS SOB A NORMA ANTIGA, POIS NÃO SE CUMPRIRAM, NEM UMA SÓ VEZ, OS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA ISSO.

TRABALHADORES ADMITIDOS APÓS A SUCESSÃO NORMATIVA NÃO PODEM ALEGAR SITUAÇÃO QUE NÃO CONHECERAM

LIMITES DE SUA APLICAÇÃO

ELIMINAR EXPLICITAMENTE A APLICAÇÃO DA NORMA MEDIANTE UMA EXPRESSA DISPOSIÇÃO CONTIDA NA NORMATIVA POSTERIOR.

1. REGRA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

QUESTÕES PERTINENTES QUANTO A REGRA :

1. O que significa uma alteração maléfica ao empregado?
2. Alteração provida de negociação coletiva.