Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.11, 2023
ISSN 2178-6925

UMA ANÁLISE CONCEITUAL ACERCA DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

A CONCEPTUAL ANALYSIS ABOUT THE FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF LAW AND LABOR PROCESS

Aiandra Alves França

Graduanda em Direito, Faculdade Alfa Unipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil, e-mail: aiandraafranca@hotmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Bacharel em Direito, Especialista em Direito Público e em Docência no Ensino Superior, Advogada, e-mail: fdasilvafreitas52@gmail.com

Resumo

Os princípios são de extrema importância para o ordenamento jurídico brasileiro dando direção e fundamento na aplicação e orientação do direito. Na seara trabalhista não é diferente, já que estes são de elementar relevância para sua construção. Assim, esse estudo irá analisar de forma conceitual os fundamentais princípios para o Direto e Processo do Trabalho, em especial, o princípio da proteção que surge para assegurar ao empregado igualdade com o empregador em uma disputa judicial garantindo equilíbrio na relação jurídica. O princípio da primazia da realidade sobre a forma que versa que a verdade real possui maior importância em campo processual trabalhista do que os aspectos formais. O princípio da continuidade da relação de emprego que dispõe que o contrato tem que possuir maior duração e indica os ganhos com sua instauração em campo trabalhista. E o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas que visa tratar da indisponibilidade de direitos do empregador. Por fim, demostra-se a efetividade principiológica através da sua aplicabilidade fática.

Palavras-chave: Princípios; Conceito; Aplicação; Fundamental;

.

Abstract

The principles are extremely important for the Brazilian legal system, giving direction and foundation in the application and orientation of the law. It is no different in the labor area, since these are of elementary relevance for its construction. Thus, this study will conceptually analyze the fundamental principles for the labor law and process, in particular, the principle of protection that arises to ensure the employee equality with the employer in a legal dispute, guaranteeing balance in the legal relationship. The principle of the primacy of reality over form, which states that the real truth has

greater importance in the labor procedural field than the formal aspects. The principle of continuity of the employment relationship, which states that the contract must last longer and indicates the gains with its establishment in the labor field. And the principle of non-waiver of labor rights that aims to deal with the unavailability of the employer's rights. Finally, the principled effectiveness is demonstrated through its factual applicability.

Keywords: Principles; Concept; Application; Fundamental

1. Introdução

A integração dos princípios ao Direito do Trabalho e Processo do Trabalho constitui a base elementar para a construção de sua normativa, atuando de forma interpretativa, informativa e integrativa. Mediante isso, entende-se que sua implantação é de grande relevância para um ordenamento igualitário e protecionista, principalmente ao empregado que em inúmeros casos é parte hipossuficiente nas relações trabalhistas.

Esse estudo abordará um rol de alguns princípios fundamentais. Busca-se entender de forma conceitual o princípio da proteção, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Aliados, com a necessidade objetiva de compreendê-los, também, em sua aplicabilidade.

Essa obra tem como finalidade o aprofundamento no entendimento da principiologia basilar do Direito e Processo do Trabalho, demostrando sua importância e como sua existência permite que a balança da justiça funcione de forma equilibrada nas relações trabalhistas. Permitindo que o empregado tenha suporte suficiente para acesso ao poder judiciário e que os seus direitos inerentes a sua atividade laboral não sejam desrespeitados.

A intenção por trás da escolha desse tema se fundamenta na necessidade de entender os princípios, apontados nessa obra, na realidade jurídica trabalhista atual, entrelaçada em observar o ganho histórico ao empregado com o seu surgimento.

Outrossim, é importante citar que essa pesquisa cientifica trata-se de uma revisão bibliográfica, alicerçada sobre grandes doutrinadores, que metodologicamente busca analisar por meios do entendimento desses autores o conceito das questões abordadas nesse artigo.

2. Desenvolvimento

CAPÍTULO I - DA IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

I. Notas iniciais

O trabalho nasceu concomitantemente às antigas civilizações, seu surgimento pode ser datado desde a aurora dos tempos, assim, sua existência surge do mesmo berço da humanidade. Em muitos momentos da história, trabalhar, mantinha intimidade com o seu próprio significado original, *tripalium,* palavra associada um instrumento de tortura.

O ilustre Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) confirma tal afirmação e demostra como, em diferentes épocas, a ideia de trabalho vai a desencontro com a concepção honrosa que é dada ao trabalho ao longo dos séculos recentes:

> Antes de conceituar direito do trabalho é preciso buscar o significado de "trabalho", que, etimologicamente, surgiu do termo latino tripalium, do latim tri (três) e palus (pau), que era uma espécie de instrumento romano de tortura, formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos, donde surgiu o verbo do latim vulgar tripaliare (ou trepaliare), que significava, inicialmente, torturar alguém no tripalium. Mais tarde, o verbo tripaliare veio a dar origem, no português, às palavras "trabalho" e "trabalhar", embora originalmente o "trabalhador" seria um carrasco, e não a "vítima", como se concebe atualmente. (LEITE, 2020, p. 60-61)

Porém, essa visão mudou drasticamente ao decorrer das eras. O trabalho começa a ser visto pelo viés da hombridade e não mais como produto para os menos intelectuais. Isso devido a infindáveis mudanças históricas, com ápice na revolução industrial, provocando um novo enfoque na relação empregador e empregado. Com tais mudanças, surge a necessidade de proteger o empregado que constitui desvantagem frente ao poderio patronal. Nesse contexto, nasce o Direito do Trabalho como mecanismo regulador das atividades laborais, não eventuais e onerosos. Inserido nessa temática, Leite (2020), jurista já mencionado e que trará grande contribuição à presente obra, complementa dizendo ser o Direito do Trabalho

também o composto de regras, princípios, valores e institutos que regulam as relações tanto individuais quanto coletivas entre as duas esferas, empregado e empregador, assim como demais atividades equiparadas à relação do trabalho. (LEITE, 2020, p.64).

Por ora, compreendido esse contexto, passa-se agora, a entender a importância dos princípios no Direito do Trabalho.

I.II Da relevante função da base principiológica trabalhista

Etimologicamente a palavra princípio está relacionada a começar ou iniciar algo, também pode ser entendida como a base sobre a qual o conhecimento se deita, a fundação da construção de uma "casa", para exemplificar melhor (MARTINS, 20, p.53). Esse é exatamente o ponto em que se tem interesse em atingir. Assim como o significado de princípios está vinculado a uma base para da existência de algo, subentende-se que para iniciar a construção do direito como ordenamento que irar regular a vida em sociedade é necessário constituir um fundamento sobre o qual ele ira ser construído que, nesse caso, são exatamente os princípios.

Superada a ideia de onde se localiza os princípios para constituir o direito, passemos para o questionamento seguinte: qual é a matéria prima para formar os princípios? Tal resposta pode ser revelada a luz do entendimento de Maurício Goutinho Delgado (2019).

> 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, 2019, p.220)

Agora, adentra-se um pouco mais no universo do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, considerando os elementos que formam sua base. Sabe-se que a esfera trabalhista necessita de fontes e bases interpretativas para o surgimento de inúmeras normas através de leis, costumes, jurisprudências, regras entre outros. E, conjuntamente estão os princípios que mantém função de suma importância ao entendimento normativo.

Os princípios no âmbito trabalhista têm papel elementar e fundamental já que criam um tripé primordial para seu funcionamento de forma fluída. Esse tripé é separado conforme a seguinte divisão de funções: a função informativa que serve de ajuda para o legislador no momento de elaboração de uma nova norma; função integrativa que é utilizada como base para cobrir brechas que venham a surgir; e a interpretativa que em caso divergência sobre alguma norma usam-se os princípios para auxiliar em sua interpretação.

O saudoso Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) também argumenta sobre a divisão, separação destes, segundo o ilustre doutrinador, os princípios ainda podem ser divididos em gerais e específicos e que tal separação é funcional e harmônica devido ao fato de que os princípios específicos têm que estar de acordo com os gerais ou funcionando como exceção. (LEITE, 2020, p. 141)

Aprofundando um pouco mais, entende-se que toda base tem que estar centralizada em um bom terreno, que seria aqui, neste contexto, a Constituição Brasileira/88. Nota-se, que os princípios constitucionais estão enraizados no Direito do Trabalho, inclusive, a Carta Magna do Brasil estabelece princípios constitucionais do trabalho, conforme expõe Mauricio Godinho Delgado (2019):

> Para tanto, a Constituição de 1988 firmou, enfaticamente, largo elenco de princípios voltados a explicitar a sua matriz civilizatória distintiva. Entre esses, destacam-se os princípios constitucionais do trabalho. Tais princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito. Porém, na concepção e no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social. Arrolam-se, de maneira sintética, os seguintes princípios constitucionais do trabalho: a) princípio da dignidade da pessoa humana; b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; c) princípio da valorização do trabalho e do emprego; d) princípio da inviolabilidade do direito à vida; e) princípio do bem-estar individual e social; f) princípio da justiça social; g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; h) princípio da não discriminação; i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material; j) princípio da segurança; k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; l) princípio da vedação do retrocesso social. (DELGADO, 2019, p.227)

O celebrado Sérgio Pinto Martins (2023) explica, através dos seus escritos, que os princípios guiam, orientam ou fundamentam o direito, porém, podem sofrer alterações com a evolução histórica.

> Princípio é a bússola que norteia a elaboração da regra, embasando-a e servindo de forma para sua interpretação. Os princípios influenciam as regras. Os princípios inspiram, orientam, guiam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico. Sob certo aspecto, podem até limitar o ordenamento jurídico, erigido de acordo com os princípios. Não são, porém, axiomas absolutos e imutáveis, pois pode haver mudança da realidade fática, que implica a necessidade da mudança da legislação, do Direito em razão da realidade histórica em que foi erigido. (MARTINS, 2023, p. 53).

Como demostrado, os princípios formam as bases para a formulação de normas, leis e etc. Também, formam a estrutura que guia o legislador tanto na falta de uma nova norma quanto na divergência dessas.

CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

I. Princípio da proteção

No âmbito da relação de emprego podem surgir alguns conflitos, muitas vezes isso ocorre diante do desrespeito aos direitos do empregado. Nessa situação, nota-se, que uma dessas partes, no caso o empregador, possui grande poder econômico e influência frente aquele. Assim, ele pode utilizar de sua posição privilegiada para oprimir o lado mais frágil dessa relação.

Nos dias atuais, observa-se inúmeros exemplos disso como no caso do não pagamento de horas-extras, a extensão exagerada da jornada de trabalho, o não pagamento do mínimo salarial, entre diversos outros ultrajes ao direito trabalhista.

Porém, essa situação não é fruto da contemporaneidade. Dentro da história humana há evidências do uso do poder econômico para oprimir até desumanamente o trabalhador. No período da Revolução Industrial, por exemplo, trabalhadores chegavam a cumprir jornadas de trabalho de 18 horas, além das crianças serem expostas a rotinas trabalhistas de alto risco. Observa-se que a raiz histórica dessa questão não é atual.

Nota-se, que a questão aqui gira em torno do trabalhador pelo fato de ser subordinado ao empregador. Junta-se a isso, fatores como baixa instrução e a tormenta derivada do fantasma do desemprego, demostrando a sua hipossuficiência na relação trabalhista. Neste contexto, surge o Estado para garantir o efetivo respeito e cumprimento da lei na relação trabalhista através do princípio da proteção.

Considerado por muitos doutrinadores como um dos principais princípios para o Direito do Trabalho, o princípio da proteção surge para colocar em igualdade o empregado e o empregador em uma disputa judicial, protegendo-o justamente do poderio econômico do empregador, já que esse, em uma eventual ação, possui meio suficientes para sua defesa. Para que isso não ocorra, a legislação trabalhista dispõe de benefícios ao empregado para equilibrada a balança judicial.

> Princípio da Proteção — Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2019, p.233)

Sua importância é inegável já que além de gerar esse equilíbrio, o princípio da proteção também gera, ou segundo alguns doutrinadores, inspiram outros princípios da seara trabalhista. São eles o *in dubio pro operário* que instrui ao legislador a interpretar uma norma de forma favorável ao empregado (LEITE, 2020, p. 165). Há também o princípio da aplicação da norma mais favorável que, em caso de divergência sobre determinado assunto entre duas normas aplica-se a mais favorável ao empregado. E o princípio da condição mais benéfica que dispõe que determinados condições impostas no contrato de trabalho não podem ser mudadas a não ser por outra mais benéfica.

Ante o exposto, verifica-se o grande ganho histórico ao trabalhador com a existência deste princípio permitido o respeito e a igualdade para impor ações em caso de descumprimento aos seus direitos instituídos.

II. Princípio da primazia da realidade sobre a forma

Segundo o pensamento exposto por Mauricio Godinho Delgado (2019) o princípio da primazia da realidade sobre a forma tende a privilegiar mais a realidade fática de uma situação do que questões de âmbito formal no qual estejam inseridas.

> A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade. Assim, pouco importa se na CTPS do empregado conste que ele percebe, v. g., apenas um salário fixo, quando, em realidade, há pagamento de comissões "por fora". (DELGADO, 2019, p.176)

Sob esta exposição, entende-se que em um determinado caso concreto que envolva a prestação de serviço, mesmo que as vontades estejam descritas ou delimitadas em um contexto formal, a verdade real da situação prevalece. Assim, mesmo que contratualmente as partes tenham pactuados determinados interesses, mas, na prática tal ato estiver em desacordo com que estipula o contrato ou norma trabalhista vigente, segue-se o que realmente acontece independentemente do acordado.

Vale salientar que o princípio da primazia da realidade é de fundamental importância para se chegar à verdade na relação trabalhista, principalmente em campo processual, mesmo que hajam aspectos que digam o contrário. Isso evita fraudes e exploração por parte do empregador, permitido a prestação de serviços nos moldes do ordenamento vigente sendo resguardados os direitos do empregado.

III. Princípio da continuidade da relação de emprego

Em relação ao princípio da continuidade no Direito do Trabalho entende-se que existe a presunção de permanência contratual na relação trabalhista entre empregado e empregador. Nota-se, que ao perpetuar o contrato trabalhista ao longo do tempo há ganhos e vantagens para o empregado.

> Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justrabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade. (DELGADO, 2019, p.245).

O ilustre Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) estipula em seu texto algumas aplicabilidades em torno dessa terma:

> Há diversas situações em que o princípio em tela pode ser aplicado, como na hipótese de dúvida acerca da manifestação das partes quanto à duração do contrato. Aplicando-se o princípio em questão, há de se interpretar que o contrato fora firmado por tempo indeterminado. No caso de alegação patronal de abandono do emprego, cabe ao empregador o ônus de provar o animus abandonandi do empregado. (LEITE, 2020, p. 175)

Também, observa-se o desdobramento desse princípio no art. 448 da CLT que pressupõe que mesmo que ocorram mudanças que afetem a empresa isso não atingirá os contratos dos empregados. Assim, sua permanência é efetivada mesmo com a sucessão de empregadores, aplicando-se o princípio da continuidade.

A súmula 212 do TST, a exemplo, em seu enunciado dá outro enfoque a esse princípio, que estipula a presunção em favor do empregado e ônus da prova do empregador em hipótese de fim de contrato de trabalho.

> ***Súmula nº 212 do TST***
> **DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**
> 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.

Por fim, outra implicação do princípio da continuidade é que os contratos de trabalho, em regra, serão por prazo indeterminado. Porém, existe a exceção a essa

regra, que são os contratos por tempo determinado estabelecidos nos artigos 443 da CLT. Esse artigo estabelece, por exemplo, que os contratos de experiência serão de até 90 (noventa) dias.

IV. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Em relação ao princípio da irrenunciabilidade, entende-se que não é permitido que o empregado renuncie aos seus direitos trabalhistas. Os doutrinadores, majoritariamente, defendem que em qualquer tempo, antes ou no percurso de vigência do contrato não é possível a renúncia (LEITE, 2020, p.174).

Igualmente, para aprofundar e ampliar essa definição dar-se-á a contribuição do aclamado doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2019), referência para esse estudo:

> A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no 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 desponta, na verdade, como o 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, 2019, p.237)

Assim, o empregado não pode dispor, por exemplo, do seu FGTS, das suas férias, 13°(décimo terceiro) salário, entre outros. Nota-se, que mesmo que seja da vontade do trabalhador renunciar, isso não será possível.

É importante também mostrar que há diferenciação entre a renúncia e transação para evitar controvérsias:

> Não há confundir, porém, renúncia e transação. Aquela diz respeito a direito já reconhecido, inquestionável, restando absolutamente claro que o renunciante está abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada. Esta, ao revés, presume a controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito. Aqui, cada parte abre mão de algo que supõe lhe pertencer. (LEITE, 2020, p.174-175)

Portanto, esse princípio coloca um entrave à livre disposição dos direitos trabalhistas impossibilitando que o empregado abra mão de benefícios que a legislação trabalhista lhe tenha dado.

CAPÍTULO III – DA APLICABILIDADE DOS PRINCÍPIOS NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

Essa pesquisa cientifica mantém interesse em observar a aplicação na prática e demostrar alguns entendimentos jurisprudências e decisões que envolvam os princípios observados nessa obra. Abaixo serão expostos alguns julgados que corroboram com a presente afirmação.

Sobre o princípio da proteção, é possível ver sua aplicabilidade por meio do julgado do TRT-4 onde fica nítida a importância de sua aplicação:

> EMENTA APELO INTERPOSTO PELA RÉ. AUSÊNCIA DE PREPARO ADEQUADO. DESERÇÃO. RECURSO MANIFESTAMENTE INADMISSÍVEL. CONFLITO DE NORMAS: LEI 5584/70 E LEI 13467/17 - INCIDÊNCIA DA REGRA "IN DUBIO PRO OPERARIO" E DO PRINCÍPIO "PRO PERSONA". ART. 25 DA CADH. 1. É ônus da parte efetuar o correto recolhimento das custas e o depósito recursal (preparo) e comprovar o respectivo pagamento dentro do prazo alusivo ao recurso que se pretende interpor. Pressuposto extrínseco de admissibilidade, cuja inobservância impede o conhecimento do recurso, por deserção . 2 . Deserto o recurso que não se faz acompanhar do devido preparo, sendo este requisito essencial para a interposição de apelo. 3. Plena vigência da disposição constante do art. 7º da Lei 5584/70: "A comprovação do depósito da condenação terá que ser feita dentro do prazo para a interposição do recurso, sob pena de ser este considerado deserto". 4. Incompatibilidade da Lei 13467/17 com a Lei 5584/70, incidência da regra "in dubio pro operario", do princípio da proteção que orienta as relações de trabalho. Incidência, e igualmente, do princípio "pro persona": tratando-se de tutela de direito fundamental (crédito de natureza trabalhista com caráter alimentar), no conflito de normas entre o art. 7º da Lei 5584/70 com o §10 do art. 899 da CLT. 5. Redação do § 10, art. 899, da CLT que excedeu os contornos do comando genérico do "caput" do aludido artigo e com ele é incompatível, uma vez que o depósito recursal objetiva garantir execução trabalhista. 6. Lei 13.467/17 que se apresenta inconvencional, ofende ao disposto no art. 25 da CADH, além de promover retrocesso social, tendo em vista o disposto no art. 7º, caput, da CRF, que acolhe o princípio da progressividade em matéria laboral. 7. Ausência de preparo verificado em Juízo "ad quem" de admissibilidade
> (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0021181-97.2019.5.04.0020 ROT, em 22/02/2023, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

O princípio da primazia da realidade pode ser visto através da decisão do TST:

> "AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO DIRETA COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores se dar de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (ADPF-324 e RE-958252 - Tema 725). 2. Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta Corte vem assentando o entendimento de que a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços não se amolda à tese firmada pelo Supremo, caracterizando, ao revés, fraude, o que implicaria, em atenção ao princípio da primazia da realidade, no reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com esta, incidindo no caso a técnica do distinguishing . Precedentes . Agravo interno a que se nega provimento" (Ag-AIRR-100952-41.2016.5.01.0044, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 01/09/2023).

Abaixo, exemplo do princípio da continuidade, abordando o julgado do TRT-4:

> EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO. PERÍODO POSTERIOR À ANOTAÇÃO DA CTPS. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. Admitida a prestação de serviços pelas reclamadas em período posterior àquele que consta na CTPS, é ônus das mesmas, nos termos do art. 818, II da CLT, do art. 373, II do CPC e do princípio da continuidade da prestação de serviços, insculpido na Súmula 212 do TST, a prova de que a relação mantida com o obreiro deixou de possuir caráter empregatício após a sua despedida. Todavia, de tal ônus não se desincumbiram, presumindo-se pela continuidade da prestação de serviços pelo reclamante, nos mesmo moldes em que antes prestados. Recurso do autor provido.
>
> (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020545-13.2019.5.04.0221 ROT, em 13/11/2021, Desembargadora Maria Madalena Telesca)

Em relação ao princípio da irrenunciabilidade que dispõe que os direitos trabalhistas adquiridos não podem ser renunciados, discorre-se sobre a decisão do TST sobre o aviso prévio:

> **Súmula nº 276 do TST**
> **AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**
> O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo

> valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Com isso, fica evidenciada a essencialidade principiológica na esfera trabalhista através da aplicabilidade, em termos práticos, até aqui expostos.

3. Conclusão

O presente estudo tem como objetivo a análise conceitual dos princípios fundamentais na esfera de Direito e Processo trabalhista com a finalidade de apresentar, por meio da literatura exposta, a influência dos referidos princípios na prática do Direito do Trabalho.

Diante da exposição demostrada, chega-se à conclusão que no decorrer do histórico do trabalho, visto como algo ligado à tortura passa a ser entendido por outro viés, agora de dignidade e hombridade.

Entende-se, que os princípios que regem as relações trabalhistas são de fundamental importância, pois, guiam o legislador na formação de normas e em sua interpretação. Além de orientar em divergências que venham a surgir no ordenamento jurídico trabalhista.

Diante disso, a utilização principiológica trabalhista constitui base para proteção e dignidade ao empregado de forma que os princípios influenciam diretamente na vida deste.

Por fim, essa pesquisa cientifica demostrou a relevância dos princípios basilares do Direito e Processo do Trabalho com isso mostrando que eles são essências para a prática processual quanto e em direito material, garantindo um ordenamento jurídico trabalhista equilibrado, que resguarda a continuidade contratual, levando em consideração a realidade dos fatos, atrelados com a indisponibilidade dos direitos.

Referências

_____. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212.** Res.**.** 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**.** Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 01 set.2023

_____. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 276.** Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 19 ago. 2023

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. REsp 0021181-97.2019.5.04.0020, 8ª Turma, Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, Data de Publicação: 22/02/2023. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 19 ago 2023

_____.JUSBRASIL. **Princípio da Continuidade da relação de emprego.** Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-continuidade-da-relacao-de-emprego/1670584654. Acesso em: 30 ago. 2023

_____.PLANALTO. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 set 2023

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. ROT: 0020545 13.2019.5.04.0221, Relator: Maria Madalena Telesca, 3ª Turma, Data de Publicação: 13/11/2021. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 01 set. 2023

_____.Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-100952-41.2016.5.01.0044, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 01/09/2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em: 01 set. 2023

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: **obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**—Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. 1024 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 39. ed. - São Paulo : SaraivaJur, 2023. 1 NJGMMGM

SCHIMIDT, Mario. **Nova História Crítica - Volume Único.** Nova Geracao; 1ª edição (1 janeiro 2012)