



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO
DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

LEIDE SANTANA CERQUEIRA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS NO SÉCULO XXI
QUAL É HOJE O PERFIL DO EMPREGADO**

Salvador
2018

LEIDE SANTANA CERQUEIRA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS NO SÉCULO XXI
QUAL É HOJE O PERFIL DO EMPREGADO**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de
Direito e Gestão como requisito parcial para a
obtenção de grau de Especialista em Direito e
Processo do Trabalho.

**Salvador
2018**

LEIDE SANTANA CERQUEIRA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS NO SÉCULO XXI
QUAL É HOJE O PERFIL DO EMPREGADO**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2018

As minhas fontes de encorajamento para eu continuar a minha jornada: primeiramente a Deus, a minha mãe, meu pai, meus irmãos, meus sobrinhos, minha avó Maria Julia e meu sobrinho Yuri (in memoriam) e a Sérgio Pinho.

AGRADECIMENTOS

Aos colegas, pelo carinho e convivência harmoniosa, especialmente a Anailda Bastos (Aninha). Aos Professores: Rodolfo Pamplona, Rafael Tonassi e Aryanna Linhares pela oportunidade de aprender, pelas sugestões e colaborações de fundamental importância.

A todos os Mestres da pós-graduação da Faculdade Baiana de Direito que em magníficas exposições nortearam o estudo do Direito e Processo do Trabalho, bem como transmitiram os anseios dos princípios e fundamentos constitucionais sobre os demais ramos do direito, em especial no direito do trabalho, que foram acrescentados na pesquisa ora finalizada.

Enfim a todos que me incentivaram durante a realização deste trabalho.

RESUMO

Este trabalho busca analisar a relação entre o empregado e o empregador, esclarecendo os parâmetros da relação contratual, previsto em nosso ordenamento jurídico. Será conhecido também o cenário capitalista e globalizando em que estamos inseridos, frente às constantes evoluções econômicas e sociais no mundo contemporâneo, tomando como base as fontes formais do direito do trabalho e a efetividade do princípio do in dúbio pro operário frente ao perfil do empregado e do empregador no século XXI.

Palavras-chaves: relações trabalhistas, princípio do in dúbio pró-operário, globalização.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	08
1.0	Fontes do Direito do Trabalho Disponíveis no Século XXI	09
	1.1 Constituição Federal	09
	1.2 Leis Complementares e Decreto Lei	15
	1.3 Jurisprudência e Súmulas	41
	1.4 Convenções e Acordos Coletivos	42
	1.5 Contrato Individual	43
2.0	Princípio do Protetor	44
	2.1 Princípio do In Dúbio pro Operário	45
	2.2 Princípio da Norma mais Favorável	45
	2.3 Princípio da Condição mais Benéfica	45
	2.2 Limitação de Aplicação Prática	46
3.0	Perfil Atual do Empregador	48
	3.1 O Sistema Capitalista e o Positivismo Jurídico	49
4.0	Perfil Atual do Empregado	51
	4.1 Relação Empregado x Empregador e o Protecionismo	53
5.0	Estrutura da Justiça do Trabalho	56
5.0	Ementas com Base no princípio do Protetor	57
7.0	CONCLUSÃO	63
8.0	REFERÊNCIAS	66

Leide Cerqueira

Bacharel em Direito – concluindo pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho.
Profissional da área de Recursos Humanos,
Atuando na área de Desenvolvimento de Pessoas há mais de 16 anos
Inserido em 28/01/2018

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como principal objetivo provocar uma discussão e análise crítica sobre as relações trabalhistas no século XXI, sob o ponto de vista do perfil atual do empregado nas relações com seu empregador. O texto traz uma abordagem ao princípio do in dubio pró operário, tomando como base os primórdios das relações trabalhista, onde o empregado era basicamente, aquele que empregava a sua força física e era obrigado a obedecer seu empregador, e ainda, sob circunstâncias ambientais que podemos dizer, nos tempos atuais, como desumanas, não havia preocupação com o bem-estar, com o desenvolvimento do intelecto e muito menos da proteção à a saúde e segurança do trabalhador. O trabalho busca mostrar a eficácia da evolução do perfil do empregado, frente às constantes evoluções econômicas e sociais no mundo contemporâneo.

Analisando as fontes formais do direito do trabalho e a evolução tecnológica, percebe-se que o empregado de hoje possui acesso aos meios de comunicação, sendo-lhes oportunizado um maior nível de conhecimento que lhe permite ter esclarecimento dos seus direitos e deveres; minimizando assim sua fragilidade frente ao empregador e conseqüentemente uma melhoria na eficácia das sanções da Justiça do Trabalho. É evidente que todos os sujeitos desta relação adotam postura inerente ao novo cenário, em que há mais recursos disponíveis, cliente mais exigente, empresas mais estruturadas e formalizadas e profissionais com maior nível de escolaridade e que acabam por necessitar suprir não somente as questões de necessidades básicas mais também questões como motivação e reconhecimento na busca constante por ascensão profissional.

A metodologia aplicada neste trabalho é de cunho bibliográfico, baseada em livros que tratam de legislação e doutrina trabalhista, bem como artigos retirados da internet. Diante disso, cabe perquirir, que o presente artigo busca interpretar normas e princípios trabalhistas no mundo contemporâneo e globalizado, interpretando o perfil atual do empregado numa nova roupagem, com objetivo de harmonizar a relação de trabalho, tornando-a equilibrada e sem prejuízo a qualquer das partes.

1.0- Fontes do direito do trabalho disponíveis no século XXI

Ainda que resguardados pela necessidade em estar de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT); órgão internacional de extrema relevância para as relações trabalhistas modernas, no tocante a uniformizar as condições mundiais de trabalho, com o objetivo de acabar com as desigualdades e injustiças na relação empregado x empregador; antes de falarmos das fontes do direito, é importante destacar a necessidade de todas as questões relacionadas ao direito do trabalho constituídas pela liberdade sindical, negociações, flexibilização das normas trabalhistas, poder normativo da Justiça do Trabalho, sejam analisadas sistematicamente de forma não isoladas, uma vez que o instituto do Direito do Trabalho sempre sofrerá interferência da evolução sócio - econômica por que passa a sociedade contemporânea frente a um cenário globalizado de constantes mudanças.

Apesar da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho ser a legislação básica que disciplina as relações trabalhistas, faz se necessário trazer um pouco do processo histórico das fontes do direito, assim como mostrar a relação com a atualidade.

A Indústria e o Capitalismo, apesar de necessários ao desenvolvimento da sociedade, surgiram a partir do século XV, e colocou o trabalhador para atuar em condições, muitas vezes, até mesmo desumana, uma vez que, o que importava era a maior produtividade e lucratividade com a exploração da força humana para operar as máquinas. A jornada excessiva e o ambiente de trabalho em condições degradantes, por exemplo, gerava elevado índice de acidente de trabalho. Assim, o Estado necessitava intervir para mudar essa realidade, surgiu então normas, que até os dias atuais, disciplinam as relações trabalhista e protege o empregado, ou seja, a parte mais “frágil” da relação, garantindo a sua dignidade, bem como sua integridade física.

As primeiras normas trabalhistas surgiram no País a partir da última década do século XIX, a exemplo do Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1912 foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), durante o 4º Congresso Operário Brasileiro.

A CTB tinha o objetivo de reunir as reivindicações operárias, tais como: jornada de trabalho de oito horas, fixação do salário mínimo, indenização em razão de acidentes, contratos coletivos ao invés de individuais, dentre outros. A política

trabalhista brasileira toma forma após a Revolução de 30, quando Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de Direito do Trabalho no Brasil, assegurando a liberdade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial. O termo “Justiça do Trabalho” também apareceu pela primeira vez na Constituição de 1934, e foi mantida na Carta de 1937, mas só foi instalada de fato em 1941. A necessidade de reunir as normas trabalhistas em um único código abriu espaço para Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943.

Em verdade, há que se notar que as fontes formais do direito do trabalho disponíveis no século XXI em termos de estrutura, são as mesmas de muitos séculos atrás, tendo como principal diferença forma como essas normas são interpretadas diante de um cenário globalizado e capitalista.

A evolução tecnológica é um dos principais fatores que conduziram ao progresso na forma de interpretar as normas trabalhistas; principalmente em razão de que a informação é velozmente disseminada para milhares de pessoas simultaneamente em diferentes regiões.

É surpreendente refletir que a internet, criada para fins militares, hoje, seja capaz de servir como meio de prova em processos trabalhistas – quando utilizamos postagens de redes sociais, por exemplo.

1.1 Constituição Federal

O Autor Delgado (2015), ao analisar as fontes heterônomas do direito do trabalho, e o que se pretende seria a indagação sobre o tratamento dado à vigência, à validade e a eficácia da norma jurídica, afirmando:

“A ciência do Direito informa que a Constituição representa fonte normativa dotada de prevalência na ordem jurídica. Ela é que confere validade – fundamento e eficácia – a todas as demais normas jurídicas existentes em determinado contexto jurídico nacional. Observa-se que o fundamento de validade surge, em geral, por abstração negativa, o que significa que a norma infraconstitucional será válida e eficaz desde que não agrida a comando ou princípio constitucional estabelecido”. (Delgado, 2015).

Tendo como principal objetivo proteger as pessoas na sociedade, a Constituição Federal Brasileira, elaborada pelo Congresso Constituinte, composto por deputados e senadores, regula e serve como base para resolver conflitos de interesses coletivo e individuais da sociedade como um todo; de acordo com os interesses de pessoas e/ou grupos em situações específicas.

Há em nossa Constituição, disposições irrevogáveis as quais são denominadas como cláusulas pétreas, que significa que não podem ser alteradas por emendas constitucionais.

As cláusulas pétreas inseridas na Constituição do Brasil de 1988 estão dispostas em seu artigo 60, § 4º.

“Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

§ 4º – Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I – a forma federativa de Estado;

II – o voto direto, secreto, universal e periódico;

III – a separação dos Poderes;

IV – “os direitos e garantias individuais.”

(BRASIL, Constituição Federal 1988)

Podemos então concluir que a cláusula pétrea que mais influência no Direito do Trabalho está descrito no inciso IV do parágrafo 4º do artigo 60 e deixa claro que assegura que todas as garantias, sejam elas individuais e/ou coletivas aparelhada na Constituição Federal não podem ser modificada se ocasionar supressão das garantias fundamentais, uma vez que a Constituição Federal será a base para aplicação dos diversos princípios inerentes nas relações trabalhistas, dentre eles, um do mais importante – Princípio do Protetor sofreu significativa importância com o advento da Constituição Federal de 1988, fruto dos dispositivos do artigo 7º, e também de muitos dos incisos do artigo 5º.

O artigo 5º compõe o capítulo dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, fazendo parte do anexo: Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Apresenta 78 incisos, dentre eles, abaixo os mais relevantes nas relações trabalhistas:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes

no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou

dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

(BRASIL, Constituição Federal 1988)

O artigo 7º da Constituição Federal traz com detalhe o normativo dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e

a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

- b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;
(Revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Em seu parágrafo único, esclarece que são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social, sendo que alguns desses dispositivos sofreram alteração na Reforma Trabalhista, a exemplo do prazo prescricional para o trabalhador rural que passar a ser também de 05 (cinco) anos, assim como para o trabalhador urbano. Também houve mudanças para o trabalhador doméstico, a partir de 2015, com o advento da Lei Complementar nº 150, estabelecendo, por exemplo, direito ao adicional noturno, FGTS, seguro desemprego e salário família.

1.2 Leis Complementares e Decreto Lei

As leis complementares têm como propósito básico, regulamentar determinada matéria, a qual a própria Constituição Federal já prevê necessário. Porém, até mesmo em razão do processo de aprovação de lei complementar, a qual é necessária maioria absoluta, não podemos afirmar que todas as leis complementares se destinam a complementar diretamente o texto constitucional. Logo, pode haver criação de lei complementar para disciplinar tema polêmico na relação de emprego, a exemplo de assuntos relacionados ao direito de greve e regulamentação de exercício da profissão.

Exemplos de leis complementares pertinentes com o Direito do Trabalho: lei referida no artigo 7º, I, da C.F. e Lei-Complementar nº 75/93 - Lei Orgânica do Ministério Público da União.

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) é o mais importante texto legal que trata de empregado urbano ou rural com seus empregadores no Brasil, nas relações individuais ou coletivas. A CLT traz normas que disciplinam sobre todos os pontos básicos de assuntos como: contrato de trabalho, férias e rescisão. A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT regula tanto o direito material como o processual, bem como a organização e o funcionamento da Justiça do Trabalho e dos sindicatos.

Com objetivo de adequar a legislação ao cenário atual das novas relações de trabalho, foi aprovada no último dia 13 de julho de 2017 a Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017. A Reforma traz uma abordagem direcionada ao conceito do acordado/negociado sobrepor ao legislado. Assim, empregado e empregador poderão ter mais autonomia para ajustar e trazer maior equilíbrio nos contratos de trabalho, mesmo àqueles que são feitos sem a devida formalização.

A Reforma é alvo de muitas críticas, tanto de empregados, os quais afirmam que seus direitos foram suprimidos, como também dos profissionais do direito, especialmente da área trabalhista, tendo em vista que entendem que perderão a autonomia nas relações processuais.

Estudiosos do direito também discordam da forma que a reforma foi proposta, bem como de como está sendo direcionada, como afirma Silva (2017), em sua recente obra: *Comentários à Reforma Trabalhista*:

“Pelo regime de urgência desmesurado, pelo silêncio em torno de direitos fundamentais como a saúde e a liberdade sindical e pela excessiva preocupação em desmoralizar o TST, a reforma de 2017 ficará indelevelmente marcada por seu viés autoritário.

E agora talvez a pior constatação: reformas desse gênero não tem a capacidade de produzir renda, muito menos de gerar empregos e menos ainda de gerar trabalho decente – o trabalho suficiente, digno e envolvido no diálogo social, como ensina a Organização Mundial do Trabalho.

É possível que o país tenha de empreender nova rodada de reformar trabalhista no espaço de 5 anos, porque precisamos de diálogo social, única

forma de alavancagem da produtividade e das condições dignas de trabalho, se quiserem chegar a algum lugar.

O nível de insegurança gerado pela reforma é muito alto e honestamente ninguém sabe aonde ela vai nos levar. “São diversas as contradições internas e são numerosos contra-sensos”. SILVA (2017)

Figura 1 – Mercado de Trabalho no Século XXI e a Justiça do Trabalho no Brasil



A Reforma modificou mais de 100 artigos da CLT e trouxe clareza na interpretação destes. Alterou principalmente o conceito de empregador, permite o fracionamento das férias em até 03 períodos, detalha as verbas que integra a remuneração e a rigidez processual para que o empregado não ajuíze ações de forma desproporcional ao que de fato se tenha de direito foram algumas das mudanças que impactaram de imediato nas relações trabalhistas. Abaixo trecho das principais alterações previstas para entrar em vigor no próximo mês de novembro de 2017; trazidas na Lei 12.467/2017:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3o Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.” (NR)

“Art. 4o

§ 2o Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1o do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

“Art. 8o

§ 1o O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2o Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3o No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)

“Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois

de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

“Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....

§ 2o Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3o A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

“Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1o A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2o A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 4o Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3o, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5o As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6o É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7o As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 4o (Revogado).

§ 5o O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

“Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas

excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

§ 4o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

“Art. 134.

§ 1o Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2o (Revogado).

§ 3o É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’

‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

‘Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

‘Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.’

‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’

‘Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.’

‘Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação.”

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

“Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.”

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1o O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2o Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3o A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4o Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5o O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6o Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7o O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo.

§ 8o O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9o A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

“Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”

“Art. 457.

§ 1o Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2o As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....

§ 4o Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.”
(NR)

“Art. 458.

.....

§ 5o O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9o do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 5o A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6o No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50%

(cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

“Art. 482.”

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

.....” (NR)

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1o A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

“Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por

iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

“Art. 614.

§ 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR)

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR)

“Art. 634.

§ 1o

§ 2o Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.” (NR)

“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

.....
f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1o Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2o Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3o Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4o Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5o São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

Da Responsabilidade por Dano Processual

‘Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.’

‘Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.’

‘Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1o Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2o Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3o O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.’

‘Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.’”

“Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1o Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2o Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3o Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4o Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.” (NR)

“Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1o Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em

que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2o A decisão referida no § 1o deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3o A decisão referida no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.” (NR)

“Art. 840.

§ 1o Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2o Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1o deste artigo.

§ 3o Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1o deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.” (NR)

“Art. 841.

§ 3o Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (NR)

“Art. 843.

§ 3o O preposto a que se refere o § 1o deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.” (NR)

“Art. 844.

§ 1o Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2o Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3o O pagamento das custas a que se refere o § 2o é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4o A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5o Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.”(NR)

“Art. 847.

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.” (NR)

PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1o As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2o Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.’

‘Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.’

‘Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.’

‘Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.”

“Art. 876.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.” (NR)

“Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 879.

.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei no 8.177, de 1º de março de 1991.” (NR)

“Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.” (NR)

“Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.”

“Art. 884.

.....

§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.” (NR)

“Art. 896.

§ 1o-A.

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

§ 3o (Revogado).

§ 4o (Revogado).

§ 5o (Revogado).

§ 6o (Revogado).

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.” (NR)

“Art. 896-A.

§ 1o São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2o Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3o Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4o Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5o É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6o O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.” (NR)

“Art. 899.

.....

§ 4o O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5o (Revogado).

.....

§ 9o O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.” (NR)

Art. 2o A Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

.....” (NR)

“Art. 4o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da

contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1o Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2o Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

“Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

.....” (NR)

“Art. 5o-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4o-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

“Art. 5o-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”

Art. 3o O art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

“Art. 20.

I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943;

.....” (NR)

Art. 4o O art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28.

§ 8o (Revogado).

a) (revogada);

§ 9o

h) as diárias para viagens;

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

z) os prêmios e os abonos.

.....” (NR)

Art. 5o Revogam-se:

I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943:

a) § 3o do art. 58;

b) § 4o do art. 59;

c) art. 84;

d) art. 86;

e) art. 130-A;

f) § 2o do art. 134;

g) § 3o do art. 143;

h) parágrafo único do art. 372;

- i) art. 384;
- j) §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;
- k) art. 601;
- l) art. 604;
- m) art. 792;
- n) parágrafo único do art. 878;
- o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896;
- p) § 5º do art. 899;
- II - a alínea a do § 8º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;
- III - o art. 2º da Medida Provisória no 2.226, de 4 de setembro de 2001.

1.3 Jurisprudência e Súmulas

Em razão da constante evolução no mundo contemporâneo, as Jurisprudências exercem um papel fundamental no Direito Trabalhista, porém, poderão perder forças, tendo em vista a aplicação da Lei 13.467 de julho de 2017. Jurisprudência vem do latim: jus "justo" + prudentia "prudência". É o termo jurídico que designa o conjunto das decisões sobre interpretações das leis feitas pelos tribunais de uma determinada jurisdição. Logo, hoje o é muito veloz o processo da formação de jurisprudências e consequentes surgimentos de súmulas. Porém, com a Reforma Trabalhista haverá uma mudança de postura do Judiciário, e consequentemente reduzirá a necessidade de criação de súmulas e jurisprudências, principalmente pelo fato de que, em muitas matérias, o negociado irá prevalecer sobre o legislado, e também algumas matérias que já haviam sido esgotadas por súmulas, serão regulamentadas na própria Reforma Trabalhista, e assim, essas súmulas perderam a sua eficácia.

Até 2005 as jurisprudências consolidadas chamavam-se enunciados, depois deste ano passou a se chamar súmula (Resolução n. 129 de 2005 do Tribunal Pleno do TST), assim como as jurisprudências consolidadas dos outros tribunais. O TST começa editar a partir de 1969 os chamados enunciados. A súmula não está prevista na CLT, mas sim Regimento Interno do TRT.

A súmula começa com uma proposta que pode ser feita por pelo menos 10 ministros da corte ou por qualquer ministro do tribunal. Essa proposta é enviada à Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos que terá 30 dias para emitir

um parecer fundamentado e conclusivo. No caso de proposta de súmula ser feita por um ministro do tribunal, requer-se que seja acolhida por maioria absoluta da referida Comissão. A proposta de súmula se transforma em um projeto de súmula, que deverá ter a opinião fundamentada da Comissão, o texto a ser editado e as cópias dos precedentes com a respectiva legislação. O projeto será encaminhado e apreciado pelo Tribunal Pleno do TST e será aprovado por maioria absoluta dos membros.

Atualmente há no TST 463 súmulas, as quais surgem para preencher as lacunas na regulação de matérias de direito do trabalho. As súmulas do TST tratam tanto da temática material, ou seja, de normas relativas a direitos do trabalho, como de uma temática processual, com regulações que não há na CLT ou mesmo apontando adequações do CPC para o processo do trabalho.

1.4 Convenções e Acordos Coletivos

Conforme disposto no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A CLT em seu artigo 611 da CLT define Convenção Coletiva de Trabalho como o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. É o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. Poderá ser ajuizada ação de Dissídio Coletivo, quando frustrada tentativa de acordo de interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho.

Com as Reformas Trabalhistas os Acordos e Convenções tendem a ter mais força, chegando, em diversas matérias, com a possibilidade de prevalecer sobre o legislado. Neste sentido, podemos dizer que o empresariado ganhará forças junto ao sindicato, podendo conseguir prevalência sobre seus interesses, o que pode vir a ser uma fator negativo para o empregado, uma vez que, ainda é a parte vulnerável na relação, principalmente quando há união do sindicato com os empresários.

1.5 Contrato Individual

Como fim da escravidão e a conseqüente liberdade do homem, surgiu a possibilidade, em tese, do homem ser juridicamente livre para celebrar contrato e prestar serviços no sentido de “vender” a sua força de trabalho para que possam comprar alimentos, roupas e moradia de que necessitam para sobreviver. Essa relação jurídica efetiva-se entre uma pessoa humana que trabalha e o sistema econômico capitalista. Aquele se obriga a prestar, pessoalmente, serviços não eventuais, de forma subordinada e remunerada, em prol do que detém o capital. Este almeja a crescente e contínua lucratividade, que se obtém da circunstância de o valor-trabalho ser inferior ao valor da coisa por ele produzida e comercializada. E assim o Direito do Trabalho aparece para regular essas relações jurídicas decorrentes da prestação de serviço subordinado, colocando limites legais externos no homem, com objetivo de implementar a paz e a harmonia social.

Assim, surgiu o contrato de trabalho, que pode ser caracterizado por um contrato bilateral, que surgir como principal instrumento formal para caracterizar o início da relação de emprego. Porém, em razão do Princípio da Primazia da Realidade - verdade real x verdade formal, sempre prevalecerá à verdade real, que representa a realidade dos fatos. Muitas empresas se preocupam em formalizar o contrato de trabalho de modo a garantir segurança jurídica no negócio, mas acaba por não se atentar a tal princípio, o que retorna para a empresa em risco de passivo trabalhista.

Atualmente, considerando a Reforma Trabalhista, o empregado terá mais autonomia para negociar seus interesses com o empregador, o que pode deixá-lo em condição vulnerável, dependendo do nível de discernimento do mesmo. Porém, haverá mais celeridade e eficácia nas relações do dia a dia, diminuindo burocracias e necessidade de intervenção do sindicato, como por exemplo, negociar banco de horas, ajustarem sua jornada, inclusive para horário de 12x36 horas, bem como os horários de descansos.

Antes de iniciar o capítulo dos Princípios, os quais irão justificar a resposta ao tema central desse trabalho, é relevante citar a obrigatoriedade da imparcialidade do juízo. Para José Augusto Pinto a imparcialidade do juízo é crucial para a serenidade da justiça. Rodolfo Pamplona Filho e Tércio Souza na obra Curso de Direito e Processo do Trabalho, (2013), já afirmava:

“No particular, não está se aduzindo que o Juiz seja neutro. Afinal, cada ser humano traz consigo suas impressões, sua histórias de vida, de modo que não é e nem poderia ser neutro. Como ser humano, todo Juiz tem as suas próprias e pessoais ideologias.

No entanto, é possível apresentar a medida técnica da imparcialidade como uma garantia à concretização do contraditório e da ampla defesa. Tal afirmação assenta-se na premissa de que a imparcialidade é uma regra técnica e o seu objetivo é permitir, sempre, a manifestação da parte contrária.

Em uma realidade essencialmente desigual – fundada na antinomia subordinado x subordinante, empregado x empregador – como a retratada no direito processual do trabalho, há necessidade de um especial cuidado na lida com tal preceito”. (PAMPLONA ET AL, 2013)

Podemos então concluir, que proteger não pode ser interpretado como dar direito a quem não o tem, ou seja, prejudicar, injustamente qualquer das partes.

2.0– Princípio do Protetor

O Direito Trabalhista é um dos mais novo da ordem jurídica. Portanto, há necessidade de ter como base alguns princípios, a fim de servir como norte aos aplicadores do direito à interpretação das normas. O princípio do protetor, é o principal princípio do direito do trabalho, também chamado de princípio da proteção, e como o nome já diz, norteia as relações jurídicas trabalhista com objetivo de proteger o empregado em sua condição de hipossuficiente, bem como garantir a dignidade do trabalhador. É caracterizado pela atuação do Estado na busca em trazer o empregado para uma condição de maior equilíbrio em analogia ao seu empregador, considerando questões físicas e sócio-econômicas do empregado.

Mesmo considerando que o emprego adquiriu novas características, principalmente em razão da evolução tecnológicas exigindo mudanças na forma de prestação de serviços, a aplicação do princípio do protetor, ainda se faz necessário, independentemente do nível do cargo do empregado.

Américo Plá Rodriguez (1993) divide o princípio protetor em outros três sub-princípios: o princípio do in dúbio pro operário, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

2.1 – Princípio do *in Dúbio pro Operário*

O “*in dúbio pro operário*” diz respeito ao aplicador do direito, na hipótese de ter que decidir entre duas ou mais interpretações para uma mesma norma, optar pela interpretação mais viável ao empregado.

A regra do *in dubio pro operário* foi transportada do *in dubio pro reo*, vigente no Direito Penal. Tal regra possui a finalidade de proteger a parte, presumidamente, mais frágil na relação jurídica e, em se tratando de Direito do Trabalho, é possível presumir que a parte mais fraca é de fato o empregado-credor. Diante disso, deverá ser aplicado de forma inversa o princípio vigente no direito comum.

2.2 – Princípio da Norma mais Favorável

O princípio da norma mais favorável impõe ao operador do direito, na pluralidade de normas, o dever de aplicar ao caso concreto aquela que mais favorece ao trabalhador.

Conflito entre Acordo e Convenção Coletiva, por exemplo, era uma questão que gerava recorrente discussão. A Reforma Trabalhista trouxe uma resposta objetiva para essa questão. Agora, tendo em vista que o Acordo Coletivo trata de questões específicas, diretamente entre empresa e o sindicato da categoria, este, terá prevalência sobre as Convenções Coletivas da Categoria.

2.3 – Princípio da Condição mais Benéfica

O Princípio da Condição mais benéfica assegura que nos conflitos do que foi estipulado entre empregador e empregado, seja em contrato formal/ escrito ou tácito, prevalecerá às condições mais benéficas ao empregado, principalmente se houver supressão de direito e/ou alterações unilaterais, prejudiciais ao empregado. Este princípio é uma aplicação do princípio do direito adquirido, estabelecido na Constituição Federal:

Art. 5ª, XXXVI CF/88 – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Assim o trabalhador que já conquistou um direito não poderá ter seu direito atingido mesmo que

sobrevenha uma norma nova que não lhe é favorável. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

2.4– Limitação de Aplicação Prática

Vimos constantemente regulamentações importantes no combate ao trabalho escravo, bem como para proteção do trabalhador de classes menos favorecidas, a exemplo do doméstico, que atualmente, dispõe de lei própria, a qual iguala-os aos demais trabalhadores. Assim, os trabalhadores conseguem garantir que sempre será mantido ou pelo menos, poderá exigir, que nas relações entre empregador x empregado, sempre prevaleça a dignidade da pessoa humana do empregado, bem como a integridade da sua saúde física e mental.

Sabemos que economicamente há um evidente desequilíbrio entre empregado e empregador e que diante de um país capitalista o que irá prevalecer será o “direito de quem detém o poder”, de quem regula as relações econômicas. Porém, não se pode afirmar que essa relação de desequilíbrio econômico coloca o empregado numa relação de inferioridade com necessário temor.

Atualmente ficou mais fácil que o empregado enfoque o poder judiciário e também que pela facilidade dos meios de comunicação a maioria dos empregados conhecem os seus direitos; o magistrado não pode utilizar do “*in dubio pro operário*” como se fosse regra absoluta, é necessário discernir como deve ser aplicado no caso concreto, para que não se faça julgamento arbitrário em favor daquele que não se tenha o direito. Porém, é necessário e no mínimo razoável proteger aos que necessitam de proteção. De fato, se a forma de produção de riqueza utiliza a força humana e dela retira a lucratividade, como sempre se deu no sistema capitalista, por que, então, não protegê-la, permitindo ao trabalhador uma vida digna, em consonância e harmonia com os princípios e fundamentos constitucionais deste país e, principalmente, considerando que é o ser humano o centro de todo o ordenamento jurídico, o qual deve ser respeitado por seus semelhantes e pelo Estado. Logo, pode se concluir que não é apenas uma questão de norma jurídica, mas sim da aplicação da moral e a ética, respeitando acima de tudo a dignidade da pessoa humana.

Em sua obra, Plá Rodriguez faz expressa menção aos ensinamentos de Deve ali, no sentido da existência de duas condições para a aplicação da regra *in dubio pro operário*, a saber: a) somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal;

e b) sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador. Neste sentido, não pode o intérprete estabelecer interpretação extensiva onde essa não é cabível, nem pode procurar interpretações que fujam da sistemática da norma, já que somente poderá ser aplicada a regra *in dubio pro operário*, quando efetivamente existir uma dúvida acerca do alcance da norma legal.

É importante frisar que a insuficiência de prova gera a improcedência do pedido e, portanto, o resultado será desfavorável àquele que detinha o ônus da prova, seja ele o empregado seja ele o empregador. Por outro lado, se ambos os litigantes produzirem as suas provas e esta ficar dividida, deverá o magistrado utilizar-se do princípio da persuasão racional, decidindo-se pela adoção da prova que melhor lhe convenceu. Logo, não se aplica o princípio em análise.

A decisão em benefício do empregado, pelo simples fato de ser empregado, não é decisão que se coaduna com as normas jurídicas positivadas, mas, ao contrário disso, reflete atitude piedosa, de favor, que se ressentem de qualquer lastro de juridicidade. Torna a sentença frágil, suscetível de virtual reforma pelo grau de jurisdição superior. A desigualdade real entre as partes, entretanto, há de ser outorgada por leis processuais adequadas e não pela pessoa do julgador, a poder de certos critérios subjetivos e casuísticos.

É importante ressaltar a figura do juiz na resolução dos conflitos trabalhistas, que deve ser de um agente que não apenas aplica a lei, interpretando em um sentido literal, mas que ao decidir, além de ser imparcial, realize uma interpretação que vá além do texto legal, encontrando fundamentos constitucionais da justiça social e do acesso a justiça. Segundo Nalini, (2000), sobre o Juiz e o acesso à justiça:

Imbuir-se do espírito de juiz que se propõe a ampliar o ingresso das pessoas à proteção da Justiça é resultado de desforço meramente pessoal. É o íntimo de suas convicções, a cena de batalha em que se contrapõem argumentos propendentes à visão clássica do julgador passivo e neutro e a assunção de um compromisso real com a concretização da Justiça. (REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2000, p. 83).

A aplicação dos princípios na resolução de conflitos entre empregado e empregador sempre será necessário, principalmente aqueles com base em proteger o empregado em uma circunstância onde o mesmo esteja em situação desfavorável e em desequilíbrio. Os princípios sempre servirão de base para ajudar o magistrado a

resolver cada caso concreto, buscando aplicar a razoabilidade e principalmente agir com justiça, até mesmo por ser esse o seu principal objetivo. Portanto, será imprescindível a análise das diversas fontes do direito trabalhista, e se necessário, a analogia com outros ramos do direito.

3.0 - Perfil Atual do Empregador

O empregador é aquele que assume o risco da atividade, seja nos bons ou maus resultados, devendo verificar a sua esfera patronal, a fim de não extrapolar seus direitos na relação de emprego. O conceito de empregador está previsto no artigo 2º da CLT, que “considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Diante desse conceito, fica evidente que o trabalho braçal e a terra não são mais as principais formas de geração de riqueza no mundo dos negócios, portanto, as empresas do século atual trabalham com foco no gerenciamento do conhecimento, tornou-se imprescindível saber descobrir, gerenciar, desenvolver e aperfeiçoar o capital intelectual das empresas para que ele se transforme em vantagens competitivas e lucros.

Em 2013, foram criados no Brasil 1,490 milhões de empregos formais, o que representa um crescimento de 3,14% em relação ao estoque de dezembro de 2012. Entre esses 1,490 milhões de empregos formais, 1,075 são de celetistas (+2,76%) e 414,7 de estatutários (+4,85%). No acumulado de 2003 a 2013, foram gerados 20,3 milhões de empregos formais. Os setores com maior contribuição na geração de empregos formais foram: Serviços (558,6 mil vagas e uma variação de 3,5%); Administração Pública (403 mil e uma variação de 4,5%); Comércio (284,9 mil e uma variação de 3,1%); Indústria de Transformação (144,4 mil e uma variação de 1,8%) e Construção Civil (60 mil e uma variação de 2,1%).

Podemos então perceber que a cada ano aumenta as oportunidades de emprego formal e que valorize os profissionais que tenham o maior nível de qualificação, e com isso o empregado deixa de ocupar uma posição de inferioridade no sentido da necessidade do emprego e então diminui a cada dia a característica de submissão. Assim, o empregador passa a adotar uma postura mais próxima da

cooperação. Evidente, que essa não é uma regra, ainda temos em muitas regiões trabalhos sub-humanos, principalmente nas regiões com baixo índice de crescimento/ desenvolvimento.

Os sistemas atuais do governo e as exigências das obrigações acessórias também influenciaram no perfil do empregador. Cada vez mais surgiu mecanismo de fiscalizações, partindo até mesmo, pela simples entrega de uma declaração.

3.1 O Sistema Capitalista e o Positivismo Jurídico

Evidenciou-se no Brasil no período de 2003 a 2010 clara evolução no papel civilizatório e democrático do emprego e do Direito do Trabalho, permitindo, ainda que de forma inicial, um significativo processo de inclusões social e econômica.

No mesmo sentido, Delgado se manifesta:

O fato é que o Direito Individual do Trabalho superou a crise de afirmação dos anos 1990, época em que se viu refluído não apenas quanto à sua efetividade como também no próprio sentido de sua consistência e direção. Nos últimos anos desta primeira década do século XXI (2003-2010), o grau de generalização e efetividade do Direito Individual do Trabalho espalhou-se pelo Brasil, com o incremento de vários milhões de novos trabalhadores regidos por suas regras e princípios ao longo de todo o imenso território do país. Hoje, são mais de 40 milhões de trabalhadores integrados ao império do Direito do Trabalho no Brasil, o que volta a consolidar o processo de cidadania institucionalizada que tem caracterizado - com períodos de regressão, naturalmente - a história brasileira desde 1930.(DELGADO 2011, p.133.)

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre o empregado e o empregador. Afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego. Aceito o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, seria de rigor a aceitação de igual dose de proteção concedida ao empregador: o instituto da falta grave e a repressão à greve podem ser lembrados como exemplos. (ROMITA, 2002, p.02).

A tendência é caminhar para um processo de participação efetiva e democrática da sociedade, na administração da Justiça do Trabalho.

"O magistrado, na sua conduta, revela um ser político na sua plenitude e, por isso, deve repensar o direito em todas as suas manifestações. O ato de julgar é pleno de valoração moral e política. Nele estão implicados valores, princípios, costumes e idéias que traduzem a concepção vinda do julgador. Toda decisão tem um caráter político. A alegada neutralidade demonstra, do mesmo modo, uma opção política. A valorização de trabalho do juiz existirá na medida em que for submetido ao crivo social, em tarefa participativa com os integrantes da sociedades. (ENCONTRO da AMT 4ª. REGIÃO, 1992).

É imprescindível nesse cenário globalizado, onde os empregados estão mais informados de seus direitos dentro das empresas a gestão das pessoas com adequação do poder diretivo do empregador, respeitando os direitos dos empregados.

O acesso ao sistema jurídico é muito mais fácil do que em épocas anteriores. Assim, as empresas devem adotar postura preventiva para evitar passivos trabalhistas, por outro lado, o empregado também, deve se proteger para resguardar seus direitos.

O Brasil passa por uma grande crise econômica, porém, mais preocupante ainda é a crise de valores éticos e morais e a despreocupação do Estado e dos Grandes Empresários com a capacitação de mão-de-obra e desenvolvimento da sociedade.

No primeiro trimestre de 2017 a taxa de desemprego chegou a quase 14% da população ativa para o trabalho, levando em consideração a população atual de 207 milhões de brasileiros, esse número índice é preocupante, sem contar que quase 1/3 dos empregos não tem registro formal, ou seja, é empregador sem carteira assinada. Brasileiros que usam a sua criatividade para encontrar uma forma de superar a crise e, ao menos, garantir a sua subsistência. Por outro lado, sabemos que muitos dos desempregados se acomodam com o seguro desemprego e depois buscam na justiça do trabalho uma forma de organizar a sua vida financeira, e por vezes, pleiteando direito que não faz jus.

4.0 - Perfil Atual do Empregado

Conforme dispõe o artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Diante das constantes transformações nas situações fáticas das relações trabalhistas, o conceito descrito na CLT não deixa claro o vínculo entre prestador de serviço, em determinadas situações. Portanto, o conceito deve servir como base, porém, para configuração do vínculo deverá ser analisado as características da relação de emprego no caso em concreto. Logo, poderá haver vínculo, independentemente de contrato formal de trabalho celebrado diretamente com empregador.

O empregado do século XXI detém um dos principais recursos necessários no mundo globalizado, o conhecimento, fruto da facilidade de acesso à informação, bem como a educação formal. Pesquisa do IBGE mostra que, considerando as pessoas de 25 anos ou mais de idade o percentual de pessoas sem instrução ou com o fundamental incompleto caiu de 64,0% para 49,3% no total, de 58,8% para 44,2%, na área urbana, e de 90,3% para 79,6%, na área rural. Na população masculina, a queda foi de 64,8% para 50,8%, e na feminina, de 63,4% para 47,8%.

O Censo 2010 constatou que 10,8% dos estudantes de curso superior de graduação já haviam concluído outro de mesmo nível. Esse indicador do contingente masculino (10,5%) pouco se diferenciou daquele do feminino (11,0%), entretanto o da rede pública de ensino (13,2%) apresentou perceptível distanciamento em relação ao da rede particular (9,8%). Constatou-se que o aumento da idade foi acompanhado de crescimento no percentual de estudantes de curso superior de graduação que já haviam concluído outro curso. Para os estudantes de até 24 anos de idade, esse percentual foi de 3,9% e atingiu 30,1%, para os de 40 anos ou mais de idade. No contingente de estudantes de curso superior de graduação que eram ocupados, a parcela dos que já haviam concluído outro de mesmo nível foi de 12,6%, superando acentuadamente o daqueles que não eram ocupados (7,2%).

O avanço da tecnologia, e em especial o advento da internet como meio de comunicação, foi também significativo na mudança do perfil do empregado. Hoje, todos são conhecedores de seus direitos, muitas vezes, são até mesmo mais bem informados sobre leis de seu interesse; do que o próprio empregador.

Fica evidente que o nível de esclarecimento e discernimento que as pessoas têm hoje, não pode ser comparado ao no ano em que tivemos o Decreto Lei que instituiu a CLT - 1943. Assim, preocupado com a continuidade dos negócios, os empresários se atentam em evitar passivos trabalhistas. Logo, cada vez mais reduz o número de empresas que fere direito do empregado ou deixa de recolher encargos trabalhistas, principalmente pela certeza de que o empregado irá recorrer de seus direitos que por ventura tenham sido lesados.

Abaixo trecho do artigo do Deputado Federal Marcus Pestana de Minas Gerais, o qual, ratifica o perfil atual do empregado e as relações de trabalho no Século XXI e as mudanças na CLT.

"A rigidez da CLT, que cumpriu seu papel em dado momento histórico, é hoje obstáculo à criação de empregos e ao desenvolvimento do país, concorrendo contra o próprio interesse dos trabalhadores, empurrados para a informalidade ou o desemprego" (PESTANA, 2017).

A sociedade moderna surgiu a partir da Revolução Industrial, no Século XVIII, na Inglaterra, sob os escombros da ordem feudal e impulsionada pela enorme expansão comercial patrocinada pelo mercantilismo. As sucessivas inovações introduzidas pela ordem capitalista produziram um salto inédito de produtividade e diversificação produtiva. A divisão de trabalho, o tear mecânico, o uso do carvão e do ferro, a máquina a vapor, as ferrovias, a eletricidade, o motor a combustão, a telefonia, a urbanização, a introdução do aço e de produtos químicos foram avanços que progressivamente redesenham a economia.

Do ponto de vista social, a nova ordem se ancorava em estrutura social caracterizada pela presença de um lado dos empresários e de outro dos trabalhadores. De início, a classe média era incipiente e os setores agrários, senhores feudais e camponeses, decadentes. As condições de trabalho, nos primórdios do capitalismo, eram desumanas. Trabalho infantil, jornada de trabalho de 16 horas, insalubre, falta de segurança no trabalho, salários vis.

Nos países de capitalismo avançado, a evolução dos direitos dos trabalhadores se deu de baixo para cima, resultante das lutas sindicais, do avanço da democracia e do amadurecimento civilizatório.

Já aqui, em nossas terras tropicais, as raízes históricas fincadas no escravismo colonial, a concentração extrema da propriedade da terra, a cultura excludente de nossas elites, a dinâmica política nada democrática, a economia agroexportadora, a incipiência da indústria e do mercado interno, produziram um Estado forte e uma sociedade civil frágil.

A CLT, veio na era Vargas, em pleno Estado Novo, “pelo alto”, a partir do governo. Várias conquistas importantes foram introduzidas para proteger o trabalhador e organizar o mercado de trabalho. Mas as marcas, diferente das democracias capitalistas maduras, eram a centralidade do Estado, a cultura paternalista, intervencionista e de tutela, a primazia da rigidez da regra, o peso desproporcional da justiça trabalhista e o desprestígio da livre negociação.

Acontece que o mundo mudou e está em constante evolução. A economia hoje, em pleno Século XXI, é globalizada, dinâmica, fragmenta e flexível. A rigidez da CLT, que cumpriu seu papel em dado momento histórico, é hoje obstáculo à criação de empregos e ao desenvolvimento do país, concorrendo contra o próprio interesse dos trabalhadores, empurrados para a informalidade ou o desemprego. Nenhum país no mundo tem quatro milhões de processos trabalhistas por ano e tamanha insegurança jurídica. Portanto, se fez necessário mudanças na legislação trabalhista com objetivo de reduzir o número de processos, e então, diminuir a sobrecarga do judiciário, o qual tem que analisar diversos processos ao mesmo tempo. Assim, irá aumentar a probabilidade da garantia da segurança jurídica.

4.1 Relação Empregado x Empregador e o Protecionismo

Pode-se afirmar que a relação entre empregado x empregador era regida basicamente pela produção de bens das empresas e da parte do empregado a possibilidade de suprir suas necessidades básicas, conforme figura abaixo, onde a autorealização ficaria em último plano. Portanto, fica evidente que o emprego/ trabalho é necessário ao ser humano, e é a base da sobrevivência do ser humano, principalmente no mundo capitalista em que vivemos atualmente. Por outro lado, a justiça do trabalho surge para proteger o empregado, garantido, principalmente, ao hipossuficiente que será aplicada a legislação processual trabalhista para tornar eficaz a exigibilidade dos direitos lesados, os quais, na maioria, reflete nas necessidades básicas do empregado.

Figura 3 - Exemplo da Pirâmide de Maslow



Fonte: Autoria Própria, em base: Maslow (2003)

Porém, as empresas do século XXI deve ser capaz de garantir ao empregado, que além das suas necessidades básicas, sejam supridos, paralelamente, também seus desejos de autorealização. Por outro lado, esse mesmo empregador tende a exigir cada vez mais do profissional e então estes passam a se sentir pressionados e então acreditam que o empregador não tem a intenção de protegê-lo, ou seja, que estes continuam com o mesmo pensamento dos primórdios; desejando apenas maiores resultados, independente do esforço necessário dos empregados. Assim, continuam os conflitos nas relações trabalhistas.

Castán Tobeñas, já em 1966, publicou um artigo intitulado “La idea de justiça social” que traduz de forma correta, atual e em perfeita adequação ao momento presente brasileiro, o entendimento supra citado, verifique-se:

O princípio protecionista está em baixa e tem cada vez menos relevo no Direito do Trabalho. As normas do Direito do Trabalho, por estar ele baseado na justiça social, devem ser sempre interpretadas a favor do trabalhador, porém esta assertiva não é justa nem satisfatória. A justiça e o Direito devem perseguir soluções de equilíbrio harmônico (que se traduzirá umas vezes em proteger o trabalhador, mas outras

vezes em prestar a proteção à empresa) e devem estar, sempre a serviço da coletividade, que tem preferência sobre o interesse próprio dos indivíduos e dos grupos. (CASTÁN TOBEÑAS, 1966, p. 40-41)

Se os magistrados aplicassem no direito do trabalho o entendimento do autor supra citado, haveria um efeito positivo tanto para o empregado quanto para o empregador, uma vez que a busca seria pelo equilíbrio das relações; e não simplesmente para proteção de uma parte que apesar de teoricamente frágil, a depender do caso concreto, pode estar somente se aproveitando de tal condição e pleiteando por direito que não se tenha.

Não podemos negar que a característica de hipossuficiente do empregado, será sempre inerente à relação de subordinação com o empregador, até mesmo pelo poder diretivo deste. Porém, não se pode concluir que tal característica faz com que a relação seja desequilibrada; de um lado, há um prestador do serviço e de outro lado, um tomador, que deverá remunerar e cuidar desse trabalhador dentro do limite de suas obrigações. Assim, percebe-se que há direitos e obrigações para ambas as partes. Cada vez mais as empresas se preocupam em seguir as normas trabalhistas, sejam da tutela geral do direito do trabalho: jornada, remuneração, férias, segurança e medicina do trabalho, sejam das normas específicas que regulamentam profissões, proteção ao menor, proteção a mulher, dentre outros oriundo da relação de emprego, a fim de evitar passivos trabalhista e também que a sua imagem no mercado não seja prejudicada por eventuais ações de reclamação trabalhista, que poderá inclusive causar desequilíbrio financeiro à sociedade e até mesmo risco de sobrevivência.

Aspecto importante a ser observado é que custa muito caro manter a justiça do trabalho no patamar atual. É constante o crescimento da quantidade de processos, por outro lado, a estrutura não cresce na mesma proporção. Assim, ainda que mais célere do que as outras esferas judiciais, a justiça do trabalho ainda fica em desequilíbrio na rapidez da finalização dos conflitos, não podemos esquecer que quando falamos de verbas trabalhista, falamos de necessidade alimentar, necessidade de sobrevivência, portanto, a resposta deve ser dada de forma rápida e eficaz, de modo a garantir que o trabalhador não passe por dificuldades de sobrevivência. Por essa razão, há uma tendência, de que a Reforma Trabalhista traga maior celeridade.

O empregado de fato ainda é a parte “mais fraca” e evidente a desigualdade econômica com o empregador. Por outro lado, atualmente, tendo em vista o crescimento do nível de escolaridade, bem como uma facilidade do acesso à comunicação a relação entre empregado x empregado, tende a ser cada vez mais equilibrada, do ponto de vista de negociar direitos e obrigações.

O direito busca a justiça, por isso, empregado e empregador devem sempre estar em equilíbrio, somente assim haverá, a aplicação do direito de forma prática e efetiva.

Importante aspecto também a ser observado, é que sempre haverá relação econômica nas relações trabalhistas, o que justifica a dificuldade de atender de forma equilibrada, o interesse de todas as partes envolvidas, não somente empregado e empregador, mais também, todos entes da sociedade.

No resolução de conflito a Justiça do Trabalho iguala empregado e empregados, eliminando a inferioridade do trabalhador, tendo em vista que geralmente, são assistidos por advogado e ajudado por testemunhas. Portanto, se faz necessário que na aplicação do Direito do Trabalho, ou seja, durante o processo que se dá na esfera trabalhista, os aplicadores se atenha ao caso concreto e analise não somente os aspectos formais, mais também as questões materiais.

5.0 Estrutura da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho tem como função conciliar e julgar ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como as demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.

Os órgãos da Justiça do Trabalho são o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os Juízes do Trabalho.

Os Juízes do Trabalho atuam nas Varas do Trabalho e formam a 1ª instância da Justiça do Trabalho.

Os vinte e quatro (24) Tribunais Regionais do Trabalho são compostos por Desembargadores e representam a 2ª Instância da Justiça do Trabalho.

Os processos serão encaminhados na Justiça do Trabalho para ser solucionado em Dissídios Individuais ou Dissídios Coletivos.

Dissídios Individuais

A reclamação trabalhista é distribuída a uma Vara do Trabalho. O Juiz, antes mesmo de analisar a demanda, propõe uma conciliação entre as partes. Assim determina a lei.

Frustrada a negociação, será analisada a questão e prolatada a sentença. Da sentença proferida pelo Juiz, cabe recurso para o Tribunal Regional do Trabalho – TRT, 2ª instância, que o julgará em uma de suas Turmas. No TRT, a decisão (sentença) passa a ser conhecida por acórdão.

Assim, do acórdão regional, cabe recurso para o TST. Trata-se de recurso técnico que depende de uma análise prévia, pela Presidência do TRT, para ser encaminhado ao TST. Há ainda, entre esses recursos, outros, conhecidos como recursos internos, tais como embargos declaratórios, embargos etc. Esgotados todos os recursos, a última decisão transita em julgado, ou seja, torna-se definitiva e irrecurável. Após os autos do processo retornam à Vara de origem, onde tem início uma nova fase: a execução. Nessa fase são elaborados os cálculos, para que se pague o que é devido à parte vencedora.

Dissídios Coletivos

Os Dissídios Coletivos são ações ajuizadas pelos Sindicatos, Federações ou Confederações, para defesa dos interesses de seus filiados.

Os Dissídios Coletivos podem ter origem no TRT, quando o regulamento da empresa tiver observância em área territorial que não exceda a jurisdição do Tribunal Regional, ou no TST (originário), quando esse regulamento for de âmbito nacional.

Instaurado o Dissídio Coletivo no TRT, o Presidente da Corte, ou seu Vice, fará tantas reuniões conciliatórias quantas necessárias. Em não havendo acordo, esse dissídio virá para o TST como Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Instaurado no TST, ultrapassada a fase conciliatória, haverá sorteio do relator, que o levará a julgamento na Sessão Especializada em Dissídios Coletivos.

A decisão do Dissídio Coletivo que verse sobre novas condições de trabalho poderá ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional, representada pelo sindicato autor, desde que compreendida na jurisdição do Tribunal.

6.0 Ementas com Base no Princípio do Protetor

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00004351120125020086 SP
00004351120125020086 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 04/02/2015

Ementa: Princípio "*In Dubio Pro Operário*" - Questões Processuais - Inaplicabilidade - O vetusto e ultrapassado princípio "*in dubio pro operário*" não justifica a desconsideração do ônus da prova, uma vez que não há como se dispensar tratamento mais benéfico a um dos partícipes da relação processual.

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 9958020105010043 RJ (TRT-1)

Data de publicação: 25/06/2012

Ementa: Recurso Ordinário. Descontos Salariais. Princípio da Proteção ao Salário. Em regra, são vedados quaisquer descontos ao salário, salvo aqueles devidamente autorizados pelo empregado - e mesmo assim, somente se não evidenciarem prática fraudulenta. A emissão habitual e frequente de vales gera a presunção de inidoneidade dos descontos.

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00018718320135020081 SP
00018718320135020081 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 13/10/2015

Ementa: princípio da proteção. Relativização. Embora o obreiro ocupasse alto cargo na estrutura empresarial, tal fato não permite afastar a aplicação dos princípios e regras trabalhistas inerentes ao trabalho subordinado, tampouco desvirtuar a relação empregatícia e seus requisitos, como se verifica dos termos do art. 9º, CLT. A mera ocupação de cargo elevado na estrutura empresarial não afasta a aplicação do princípio protetor, tampouco permite sua relativização.

TRT-3 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 00638201401903002
0000638-79.2014.5.03.0019 (TRT-3)

Data de publicação: 31/08/2015

Ementa: Prova. Valoração. Imediação. *In dubio Pro Operário*. Cabe ao julgador avaliar as provas sob todos os aspectos, para que estas possam refletir, tanto quanto possível, a verdade dos fatos em face do princípio da primazia da realidade.

Nesse contexto, a valoração da prova testemunhal realizada pelo magistrado de primeiro grau deve ser levada em conta, já que possui melhores condições de avaliar os depoimentos colhidos. Trata-se da aplicação do princípio da imediação pessoal, que deve ser observado, combinado com o princípio do livre convencimento motivado do julgador (art. 131 do CPC). Em havendo prova sobre o fato controvertido, não cabe aplicação do princípio do *in dubio pro operário*.

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 15466620115010062 (TST)

Data de publicação: 29/10/2015

Ementa: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Enquadramento Sindical. Conflito entre Acordo e Convenção Coletiva. Artigo 620, da CLT. Norma mais favorável. Princípio da proteção. Decisão em consonância com a Iterativa, notória e atual Jurisprudência do E. TST. Desprovemento do Apelo. A Carta Magna reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho, sem estabelecer distinções entre os instrumentos, privilegiando indistintamente a instituição de condições de trabalho mediante negociações coletivas. A norma assim pactuada encerra, portanto, manifestação da vontade coletiva das partes no exercício de prerrogativa constitucional, conferida pelos artigos 7º, XXVI, e 8º, III, da Lei Maior e encontra fundamento nos princípios da autonomia sindical e da democracia interna, ambos igualmente protegidos pela Constituição, no leque dos direitos sociais que assegura.

Os direitos sociais são consagrados pelo art. 1º da Constituição Federal como fundamentos do Estado brasileiro e fazem parte dos direitos humanos fundamentais, liberdades positivas de observância obrigatória, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos trabalhadores, visando à concretização da igualdade social. O art. 620 da CLT dispõe que "as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo". Assim, a norma do artigo 620 da CLT, ao consagrar o princípio da norma mais favorável, está compreendida nos limites traçados na Constituição Federal, estabelecendo regra de proteção ao hipossuficiente. Tal dispositivo harmoniza-se com os fundamentos do Estado Social e de Direito nela traçados. Esta Corte superior, no que tange à prevalência de normas coletivas, tem entendido pela aplicação daquela que for mais benéfica ao trabalhador, na forma do artigo 620, da CLT. Dessa forma, havendo duas normas coletivas

simultaneamente em vigor, sendo uma delas acordo e a outra convenção, o princípio da norma mais favorável será o norte para dirimir o conflito.

TRT-10 - Recurso Ordinário RO 01835201200910001 DF 01835-2012-009-10-00-1 RO (TRT-10)

Data de publicação: 06/12/2013

Ementa: Acúmulo de Função. Fundamento

Jurídico. Princípio da proteção ao trabalhador. Alteração Ilícita do Contrato de Trabalho. Em se tratando de alegação de acúmulo de função a condenação baseia-se no princípio de proteção ao trabalhador. Pactuadas as condições de trabalho referentes às atividades a serem exercidas pelo empregado, o acúmulo de outras funções para além daquelas inicialmente ajustadas dá ao trabalhador o direito de perceber incremento salarial compatível com a alteração promovida, sob pena de violação ao artigo 468 da CLT. Recurso parcialmente conhecido e não provido.

TRT-9 - 373620035903 PR 3736-2003-5-9-0-3 (TRT-9)

Data de publicação: 04/03/2005

Ementa: TRT-PR-04-03-2005 Princípio do *In Dubio Pro Operário* - Alcance- Aplicação. O princípio do *In Dubio Pro Operário*, corolário do Princípio da Proteção, aplica-se no âmbito de interpretação das normas de direito material do trabalho. No entanto, não tem aplicação no plano processual, onde as partes são tratadas sem qualquer distinção (à exceção das hipóteses legalmente previstas).

TRT-9 - 14922002662907 PR 1492-2002-662-9-0-7 (TRT-9)

Data de publicação: 03/09/2004

Ementa: TRT-PR-03-09-2004 Princípio do *In Dubio Pro Operário* - Aplicação Conforme hodierna doutrina, o princípio do *in dubio pro Operário*, norteia apenas a interpretação de normas e não alcança o exame de fatos. Ou seja, não pode ser aplicado na avaliação e valoração de provas.

TRT-1 - Recurso Ordinário RO 00008733920125010062 RJ (TRT-1)

Data de publicação: 10/04/2014

Ementa: PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO - *IN DUBIO PRO MISERO*. Havendo duas ou mais interpretações sobre a mesma norma, adotar-se-á a mais favorável para o empregado, aplicando-se um dos princípios da proteção, o do *in dubio pro misero*.

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00007555720115020034 SP 00007555720115020034 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 28/04/2014

Ementa: Diferenças de comissões. Base de cálculo. Ausência de Pactuação expressa. Incidência do princípio protetor. A ausência de pactuação expressa quanto à base de cálculo para o cômputo das comissões, enseja a conclusão de que o empregador assumiu, pela falta de especificidade contratual, a obrigação de efetuar o seu pagamento sobre o valor bruto da venda, haja vista o princípio protetor que informa o Direito do Trabalho. Recurso do reclamante ao qual se dá provimento, no particular.

TRT-2 - Dissídio Coletivo DC 20113200900002007 SP 20113-2009-000-02-00-7 (TRT-2)

Data de publicação: 02/12/2009

Ementa: Dissídio Coletivo. Expressão "Comum Acordo". Emenda Constitucional 45 /2004. Interpretação da norma em conformidade com o princípio protetor. A expressão "comum acordo" não implica necessariamente petição conjunta, uma vez que, tendo em vista o grande número de Suscitados, a considerar-se a exigência de "comum acordo" ao ajuizamento do Dissídio Coletivo, o conflito coletivo poderia durar indefinidamente sem solução, e, em caso de impasse a categoria profissional ficaria sem norma coletiva, situação essa que não pode ser admitida em virtude do princípio protetor que informa do direito do trabalho, sob pena de causar-se lesões irreparáveis aos trabalhadores. Ademais, considerando a ampla negociação coletiva entabulada pelas partes, haja vista os inúmeros Acordos Coletivos celebrados, outra não pode ser a conclusão senão a de que as partes, de modo tácito, concordaram com a solução do conflito coletivo através da via Judicial.

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00595201013603005 0000595-24.2010.5.03.0136 (TRT-3)

Data de publicação: 30/01/2012

Ementa: Princípio Protetor - Homens E Mulheres - Igualdade Jurídica E Proteção Diferenciada - Artigo 384 da CLT - Vigência e Efetividade. É certo que

homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, conforme preceitua o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, estatuinto, no entanto, que essa igualdade jurídica se aplica "nos termos desta Constituição ". Desta forma, nos termos da Constituição Federal de 1988, o cidadão trabalhador tem status jurídico diferenciado no artigo 7º, que incorpora as garantias do artigo 5º, inciso I, nas normas gerais de proteção ao trabalhador, mas vai além, ao conferir proteção jurídica adicional às mulheres, em decorrência do seu diferencial biológico ergométrico em relação aos homens e em função da sua condição de maternidade, o que já ocorria desde a promulgação do Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, e que foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, incisos XVIII (licença à gestante), XX (proteção ao mercado de trabalho da mulher) e XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança), além de lhes conceder benefício previdenciário específico ("proteção à maternidade, especialmente à gestante"- artigo 201, inciso II, da mesma Constituição), condições especiais de aquisição de aposentadoria, mediante a redução da carência em 5 (cinco) anos (artigo 201, § 7º, incisos I e II, da mesma Constituição), aposentadoria especial para as trabalhadoras no âmbito doméstico das famílias de baixa renda (sistema especial inclusivo - artigo 201, § 8º, da mesma Constituição), e estabilidade da gestante no emprego (artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT da mesma Constituição). Com esse pacote de medidas de proteção jurídica a situação social e econômica das mulheres é reequilibrada em face da mesma situação dos homens, com visos ao restabelecendo do postulado original da isonomia. Portanto, a vigência do artigo 384 da CLT está mais efetiva do que supõem.

7.0 CONCLUSÃO

Diante do exposto, cabe ressaltar que o sistema jurídico atual vem inovando nas resoluções dos conflitos das relações trabalhista, sentenciando as causas com ênfase na solução específica para cada caso concreto. Assim, surgiu a cada dia novas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, com objetivo de esclarecer ou retificar direitos.

Muito se discuti sobre o fim do ramo trabalhista, porém, o que se fundamenta é a necessidade de evolução nas relações trabalhistas, tendo em vista o fortalecimento do capitalismo, bem como o surgimento constante de novas tecnologias.

É importante ressaltar que a evolução tecnológica trouxe uma significativa mudança no perfil do empregado; percebe-se que o empregado de hoje possui acesso aos meios de comunicação, sendo-lhes oportunizado um maior nível de conhecimento que lhe permite ter esclarecimento dos seus direitos e deveres. Assim, conseqüentemente minimiza a fragilidade frente ao empregador e então provoca no Poder Judiciário atualização constante da aplicação da lei.

O marco inaugural do direito do trabalho foi a Revolução Industrial, porém, a ênfase era no trabalho subordinado, somente na Era Vargas inicia a proteção ao trabalhador de forma mais sistemática e concreta, garantido seus direitos trabalhistas.

É certo de que este perfil atual do empregado não é o mesmo da Era Vargas, ou seja, quando surgir à principal norma que regula as relações de trabalho, ou seja, a nossa CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, ainda que considerado as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista; a qual terá como certa a consequência do enfraquecimento, ainda mais, da prática eficaz do princípio do protetor, princípio base das relações trabalhista, onde o empregado é tido como a “parte mais fraca”.

A proposta da Reforma é colocar o empregado no patamar de igualdade para negociar direito com seu empregador, porém, sabemos que sempre haverá desequilíbrio na relação empregado x empregador, ainda que se trate de profissional de nível superior e/ou alto escalão, onde se propõe que estes terão capacidade de discernir o que é adequado para ele, e também garantir que seus direitos sejam resguardados.

Precisaremos, cada vez mais, que o Estado atue na prestação da justiça, como base no princípio da Proteção com seus subprincípios, e esteja sempre em harmonia e o equilíbrio das relações sociais. O princípio do protetor, é o principal princípio do direito do trabalho, e norteia as relações jurídicas trabalhista com objetivo de proteger o empregado em sua condição de hipossuficiente, bem como garantir a dignidade do trabalhador.

O enriquecimento sem causa não pode ser prática do empregado, nem tão pouco que as empresas queiram aumentar seus resultados, deixando de arcar com obrigações trabalhistas e se aproveitem dos trabalhadores ilicitamente. Logo, devemos ter o cuidado e razoabilidade para entregar o “bem” para aquele que de fato tenha o direito.

Um aspecto relevante é o advento do e-Social, é muito provável que seja um sistema que apoie o Estado para constante fiscalização das empresas e, portanto, reduza as fraudes e descumprimento da legislação trabalhista. O sistema do e-Social permitirá a efetiva fiscalização de questões simples, como por exemplo, a obrigatoriedade do registro na CTPS, o pagamento das férias com 02 dias de antecedência ao início. Na verdade, muitos acreditam que o e-Social trouxe novas obrigações legais, porém, o que irá ocorrer é a obrigatoriedade de, apenas, seguir o que já estava estipulado desde 1943.

O e-Social é um Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, instituído pelo Decreto nº 8373/2014. Os empregadores deverão comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, a exemplo da folha de pagamento, aviso prévio e contribuições previdenciárias. Já foi implantado para o Trabalhador Doméstico e em 2018 iniciará para diversos grupos de empresas, com base no faturamento/ porte da empresa.

É importante também falar sobre a autonomia do direito processual do trabalho em comparação aos diversos ramos do direito. Neste, os conflitos trabalhistas são resolvidos em processos cada vez mais complexos. De acordo com Filho (2013).

“A doutrina fixa diversos critérios que justificam a autonomia ou não de determinado ramo do direito. Os critérios mais conhecidos destacam a) a extensão da matéria; b) a existência de princípios comuns; c) a observância de método próprio; ou d) os elementos componentes da

relação jurídica, isso é, sujeito, objeto e o vínculo obrigacional que os interliga.

No caso do direito processual do trabalho, há quem sustente a sua autonomia aos demais ramos do processo, podendo se registrar que essa é a opinião da maior parte da doutrina que lida com o tema. Tal conclusão a que se chega decorre do preenchimento dos critérios acima referidos.

A extensão da matéria sofre influência dos fatos sociais e políticos da vida em sociedade. Assim sendo, dentro de um cenário globalizado e com constantes inovações tecnológicas, podemos concluir que o perfil do empregado do século XXI é mutante em razão das transformações em razão da economia e mudança de comportamento da sociedade. Porém, o mais importante sempre será garantir que a justiça social prevaleça aos interesses dos empresários e em paralelo a economia se mantenha estável, e é claro, o pleno emprego volte a ser cenário em nosso país.

8.0 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como Preparar Trabalhos para Cursos de Pós Graduação**. 7 ed. São Paulo, Atlas 2008.

BRASIL. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**, Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/250400030/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-15466620115010062> Acesso em: 18 de novembro de 2017.

BRASIL. **E-Social - Serviços em destaque**. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/> Acesso em: 18 de novembro de 2017.

BRASIL. **Decreto Nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 17 de novembro de 2017.

BRASIL. **CLT – Lei 13467 Altera a Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei n 5.452**, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acesso em: 19 de novembro de 2017.

BRASIL. **CLT - Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 16 de novembro de 2017.

BRASIL. Constituição 1988, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. In: VADE Mecum. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

BRASIL. **TST- Sobre a Justiça do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho> Acesso em: 18 de novembro de 2017.

BRASIL. Cf. **Encontro da Associação dos Magistrados do Trabalho da 4a. Região**, Artigo acadêmico, Curitiba, 1992.

BISPO, Fábio. **Programa de Proteção ao Emprego Frente aos Princípios de Proteção do Direito do Trabalho. Jus Brasil.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2504ijklhio0003/proteção-ao-emprego-frente-aos-principios-6201150102> Acesso em: 17 de novembro de 2017.

CASTÁN, Tobeñas José. **La Idea de Justicia Social.** 4ª ed. Madrid: Réus, 1966, p. 40-41

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

PAMBLONA, Rodolfo Filho. **Curso de Direito Processual do Trabalho,** 1ª ed. São Paulo. Marcial Pons, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 6ª ed. São Paulo: LTr, 1993.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; TONASSI, Rafael. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho -** 13ª ed. São Paulo: Método 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários À Reforma Trabalhista.** Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2017.

SILVEIRA, Clariana Oliveira da. **O princípio do protetor no Direito do Trabalho.** Artigo Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2196> Acesso em: 18 de novembro de 2017.

TEIXEIRA, Sônia Maria Fleury et al. **Relações Trabalhistas no Mundo Atual: uma Visão Contemporânea das Mudanças Trabalhistas Recentes.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7699>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **A Proteção do Trabalhador no Mundo Globalizado.** o Direito do Trabalho no limiar do século XXI. 63ª ed. São Paulo: LTr, 1999.