



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
PROGRAMA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

JOELSON NOGUEIRA RIBEIRO

**EVIDENCIAÇÃO DOS DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES QUE
ATUAM NO COMÉRCIO DE SANTARÉM-PARÁ**

**SANTARÉM-PA
2014**

JOELSON NOGUEIRA RIBEIRO

**EVIDENCIAÇÃO DOS DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES QUE
ATUAM NO COMÉRCIO DE SANTARÉM-PARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ciências da Sociedade da Universidade Federal do Oeste do Pará como componente curricular obrigatório para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará.
Orientador: Prof. Esp. José Carlos de Souza Nascimento

**SANTARÉM-PA
2014**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Gestão da Informação-SIGI/UFOPA

R484e Ribeiro, Joelson Nogueira

Evidenciação dos direitos e garantias dos trabalhadores que atuam no comércio de Santarém. / Joelson Nogueira Ribeiro. – Santarém, 2014.

61 f. : 30 cm. Inclui
bibliografia.

Orientador: José Carlos de Souza Nascimento

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Oeste do Pará. Curso de Direito. Santarém, 2014.

1. Direitos. 2. Trabalhistas. I. Nascimento, José Carlos de Souza, orient. II. Título.

CDD: 23. ed. 340.9810815

JOELSON NOGUEIRA RIBEIRO

**EVIDENCIAÇÃO DOS DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES QUE
ATUAM NO COMÉRCIO DE SANTARÉM-PARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ciências da Sociedade da Universidade Federal do Oeste do Pará como componente curricular obrigatório para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará.

Aprovado em ____ de dezembro de 2014.

Banca Examinadora:

Prof. José Carlos de Souza Nascimento
Universidade Federal do Oeste do Pará - UFOPA

Profa. Elcy Núbia Alves Pedreiro
Universidade Federal do Oeste do Pará - UFOPA

Prof. Antônio Eder John Coelho
Universidade Federal do Oeste do Pará - UFOPA

**SANTARÉM-PA
2014**

Dedico este trabalho aos meus pais, João Ribeiro Silva e Cidyvalda Nogueira Ribeiro, pois desde o momento em que decidi estudar o curso de Direito me apoiaram e durante a caminhada de 5 anos estavam ao meu lado, os amo muito, muito obrigado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que deu seu filho Jesus para morrer por mim, e todo que Nele crê terá a vida eterna. Na ajuda espiritual que me deu para chegar nesse momento tão especial, Deus é digno de toda honra e glória.

Aos meus pais João Silva e Cidyvalda Ribeiro, aos meus irmãos Jones Ribeiro e João Ribeiro Júnior que contribuíram nesses anos me ajudando sempre que precisei, as minhas irmãs Elizangela Oliveira e Marcela Oliveira que apesar de morarem em outra cidade me deram força para que eu pudesse me formar em Direito.

Aos meus irmãos e amigos da igreja da Paz, Alciney Oliveira pelos bons conselhos, Glauberise Rodrigues pela amizade desde criança, pelos momentos agradáveis de conversa.

Ao meu orientador prof. Esp. José Carlos de Souza Nascimento pela disposição de orientar neste trabalho apesar das dificuldades apresentadas, pelo incentivo nos momentos mais difíceis, aos professores do curso de Direito que com seus conhecimentos contribuíram para minha formação, em especial a profa. Socorro Bergeron.

E aos meus colegas da turma de Direito 2010, alunos diferenciados e bons amigos que levarei na memória pra sempre. Agradeço e desejo a realização profissional para todos.

A todos de alguma forma ajudaram nessa caminhada de cinco anos.

“Honra a teu pai e a tua mãe, como o senhor teu Deus te ordenou, para que se prolonguem os teus dias, e para que te vá bem na terra que o senhor teu Deus te dá”.

Bíblia Sagrada, Deuteronômio 5:16.

RESUMO

Este trabalho abordará os princípios que norteiam as leis trabalhistas, objetivando demonstrar a importância dos princípios para a elaboração das normas do direito e a proteção da pessoa que desenvolve uma atividade laboral com dedicação e empenho. E também os principais direitos trabalhistas, que asseguram proteção, segurança, respaldo ao trabalhador. Pois no atual momento da sociedade moderna, o trabalhador não pode alegar que não tem acesso as leis trabalhistas, e conseqüentemente, desconhece os direitos relacionados a atividade laboral. Porque existe uma grande facilidade para se ter acesso aos direitos trabalhistas. Portanto, mostrar a relação dos trabalhadores com os direitos e garantias trabalhistas, o grau de conhecimento desses direitos. Como fazem para terem acesso a algo tão importante para qualquer trabalhador. Objetivando esta pesquisa descrever os fatores que influenciam os trabalhadores a não buscarem conhecer os direitos trabalhistas, por consequência não saberão se estão sendo lesados pelo empregador, visto que não possuem informações adequadas das leis que regem o trabalho destes. Analisar as principais garantias previstas na legislação trabalhista, com intuito de mostrar que é de fácil acesso, basta que qualquer pessoa, em especial os trabalhadores desejem investigar seus direitos, para que possam estar embasados na atividade laboral diária. Pesquisa realizada através de consultas da literatura; metodologia do trabalho científico, literatura do direito do trabalho embasando sobre o tema proposto, e aplicação de questionário para alguns empregados do comércio de Santarém-Pará, com uma pesquisa qualitativa para responder aos objetivos propostos. A metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho foi o método dedutivo, onde através de processo de raciocínio lógico, analise os princípios e proposições gerais e universais, chega a conclusões menos universais ou particulares. Infere-se pela pesquisa que os empregados possuem um conhecimento superficial das leis e direitos trabalhistas, mas não uma compreensão dos direitos previstos na legislação trabalhista, e estes empregados já sofreram lesão de direitos importantes, mas não acionaram a Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Direitos. Trabalhistas. Leis. Trabalhador. Empregado.

ABSTRACT

This paper will address the principles that guide the labor laws, aiming to demonstrate the importance of the principles for the development of standards of law and the protection of the person who develops a work activity with dedication and commitment. And also the main labor rights, ensure safety, security, support the worker. Because at the moment of modern society, the worker can not claim that has no access to the labor laws, and therefore ignores the rights related to labor activity. Because there is a great facility to have access to labor rights. Therefore, show the relationship of workers with labor rights and guarantees, the degree of knowledge of those rights. How can they have access to something as important for any worker. Aiming to this research describe the factors that influence the workers not seek to know the labor rights therefore will not know if they are being harmed by the employer, as they do not have adequate information of the laws governing the work of these. Analyze the main benefits provided for in labor legislation, aiming to show that it is easily accessible, just anyone, especially the workers wish to investigate their rights so that they can be grounded in daily work activities. Research conducted through literature consultations; methodology of scientific work, labor law literature basing on the theme, and a questionnaire for some employees trade Santarém, Pará, with qualitative research to meet the proposed objectives. The methodology used for the preparation of this work was the deductive method, where through logical reasoning process, review the principles and general and universal propositions, reaching less universal or particular conclusions. It appears from the survey that employees have a superficial knowledge of the laws and labor rights, but not an understanding of the rights under the labor laws, and these employees have suffered injury of important rights, but not triggered the Labor Court.

Key-words: Rights. Labor. Laws. Worker. Employee.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
1 PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO	15
1.1 INTRÓITO	15
1.2 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO	16
1.2.1 Princípio da Razoabilidade.....	16
1.2.2 Princípio da Proteção	17
1.2.2.1 In dubio pro operário	18
1.2.2.2 Norma mais favorável	20
1.2.2.3 Condição mais benéfica.....	22
1.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos	22
1.2.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	26
1.2.5 Princípio da Primazia da Realidade	26
1.3 FONTE CONSTITUCIONAL DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	28
1.4 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E O USO DOS PRINCÍPIOS.....	28
1.5 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DIANTE DAS LEIS TRABALHISTAS	29
1.5.1 Dignidade humana	29
1.5.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos.....	29
2 PRINCIPAIS DIREITOS TRABALHISTAS.....	30
2.1 CARTEIRA DO TRABALHO	30
2.2 JORNADA DE TRABALHO.....	31
2.3 HORAS EXTRAS	33
2.3.1 Acordo de Compensação (banco de horas)	33
2.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO.....	34
2.5 FÉRIAS REMUNERADAS	35
2.5.1 Definição e natureza.....	35
2.5.2 Efeitos da suspensão do trabalho	36
2.5.3 Efeitos da extinção do contrato de trabalho	37
2.5.4 Regras de duração, de remuneração e de prescrição	39
2.6 FGTS	40
2.6.1 Multa	40
2.6.2 Hipóteses de saque.....	41
2.7 SEGURO-DESEMPREGO	41
2.7.1 Habilitação e rendimentos a serem informados	42
2.8 VALE-TRANSPORTE	43

2.8.1 Descontos	44
2.8.2 Justa causa	44
2.9 LICENÇA MATERNIDADE	45
2.9.1 Maternidade	45
2.10 AVISO PRÉVIO	48
2.10.1 Conceito	48
2.10.2 Natureza Jurídica	48
2.10.3 Estabilidade no curso do Aviso Prévio	49
2.11 ADICIONAL NOTURNO	49
2.11.1 Turnos ininterruptos de revezamento	49
3 EMPREGADO E OS DIREITOS TRABALHISTAS NO COMÉRCIO DE SANTARÉM-PARÁ	50
3.1 CONCEITO E REQUISITOS DO EMPREGADO	50
3.2 ASPECTOS SUBJETIVOS DO EMPREGADO	51
3.4 METODOLOGIA PARA COLETA DOS DADOS	52
3.4.1 Do Instrumento da Coleta dos Dados	52
3.5 PERFIL DOS EMPREGADOS SOBRE O CONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	53
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58

INTRODUÇÃO

Diante do atual nível de desenvolvimento tecnológico, em especial os aparelhos eletrônicos que nos dão a oportunidade para acessar informações, seja mediante Rádio, televisão, e principalmente a internet, temos uma oportunidade maior de conseguir qualquer informação.

Uma informação importante para as pessoas que possuem vínculo empregatício são leis que dispõem sobre a vida do trabalhador, pois são as leis que protegem possíveis abusos do empregador. Mas diante de tanta facilidade para adquirir informação, procuraremos demonstrar que os trabalhadores não usam de maneira adequada à internet, ou outro meio para obter o conhecimento dos direitos trabalhistas.

Este trabalho abordará os princípios que norteiam as leis trabalhistas, objetivando demonstrar a importância dos princípios para a elaboração das normas e a proteção da pessoa que desenvolve uma atividade laboral com dedicação e empenho. E também os principais direitos trabalhistas, que asseguram proteção, segurança, respaldo ao trabalhador.

Pois no atual momento da sociedade moderna, o trabalhador não pode alegar que não tem acesso as leis trabalhistas, e conseqüentemente, desconhece os direitos relacionados a atividade laboral. Porque existe uma grande facilidade para se ter acesso aos direitos trabalhistas.

Interessante, como as leis trabalhistas se constroem visando a proteção do empregado, na relação contratual com o empregador, dando ao primeiro prerrogativas mais favorável, pois o objetivo da lei é equilibrar a relação visto que o empregador na maioria das vezes, possui maior poder econômico e assistência jurídica que o empregado.

Diante disso, o empregado deve se esforçar para conhecer as leis que regem seu trabalho, para que seja mais esclarecido e diariamente venha a desenvolver corretamente as tarefas destinadas a cada atividade específica de cada trabalho. E também os direitos trabalhistas que asseguram os benefícios devidos na contrapartida entre o empregado e o empregador ao desenvolver e cumprir os contratos de trabalho adequadamente, e para que através da informação não venham sofrer lesão aos direitos.

Desenvolvendo assim um trabalho com conteúdo baseados nas obras do Direito do Trabalho, doutrinas, códigos e auxiliado com questionário para a melhor compreensão do tema proposto, trabalhando com conceitos clássicos e modernos do Direito do Trabalho para este trabalho de cunho acadêmico.

Torna-se necessário uma pesquisa nessa temática em virtude da falta de esclarecimentos das pessoas sobre leis, e principalmente, das leis trabalhistas pelos trabalhadores que atuam no comércio de Santarém.

Diariamente em conversas informais no trabalho, abordando assunto pertinente aos direitos trabalhistas percebe-se a falta de conhecimento por parte de trabalhadores, visto se tratar de informação fundamental, deveria está na mente de todo trabalhador.

Tem relevância o presente estudo na perspectiva de pesquisar o perfil dos trabalhadores que não se empenham em conhecer seus direitos trabalhistas, em virtude da maior facilidade em ter acesso às informações de varias fontes, o que poderia influenciar os trabalhadores para que não tenham lesões as garantias trabalhistas.

Todo estudo traz conhecimento para o pesquisador, este trabalho sem duvida traz uma gama de conceitos já formulados, onde formam desenvolvidos na área do Direito, em especial no Direito do Trabalho. Um aprofundamento do tema proposto, que trará aprendizado dos principais princípios e direitos inerente ao empregado e empregador.

Portanto, mostrar a relação dos trabalhadores com os direitos e garantias trabalhistas, o grau de conhecimento desses direitos. Como fazem para terem acesso a algo tão importante para qualquer trabalhador.

O objetivo desta pesquisa será descrever os fatores que influenciam os trabalhadores a não buscarem conhecer os direitos trabalhistas, por consequência não saberão se estão sendo lesados pelo empregador, visto que não possuem informações adequadas das leis que regem o trabalho destes.

Analisar as principais garantias previstas na legislação trabalhista, com intuito de são de fácil acesso, basta que qualquer pessoa, em especial os trabalhadores desejem investigar seus direitos, para que possam estar embasados na atividade laboral diária.

Depois da exposição dos princípios e direitos trabalhistas, será abordado a situação do empregado, no aspecto de qual seu grau de conhecimento das leis, mas principalmente dos direitos trabalhistas, qual sua compreensão dos direitos primordiais que descrevem a vida laboral no ambiente de trabalho.

As questões que passaram a nortear o percurso da pesquisa foram, a facilidade que atualmente se possui pra adquirir informações, das mais variadas áreas do conhecimento, sem desviar a atenção para assuntos que distraem e se concentrar nas informações importantes.

Sem duvida que ter acesso as informações relacionadas aos direitos do empregado, são essenciais para todo trabalhador, pois através do trabalho diário e conseqüentemente, mensal

que advém o salário o qual garante o vestuário, a alimentação, os estudos dos filhos, o lazer e etc.

A postura do empregado em relação aos direitos que possuem garantia na legislação trabalhista, como obter acesso aos direitos e, que se venham exercer e buscar ter seus direitos respeitados pelo empregador.

E diante da lesão dos direitos pelo empregador, qual sua atitude, como procura receber as rescisões contratuais, tem conhecimento dos direitos e conseqüentemente, do valor monetário da quebra do contrato por parte do empregador. Os principais autores que sustentam o embasamento teórico do presente estudo são: Almeida (2010), Moraes Filho (2010), Cesarino Júnior (1993), Martins (2014), Nascimento (2011).

A metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho foi o método dedutivo, onde através de processo de raciocínio lógico, analise os princípios e proposições gerais e universais, chega a conclusões menos universais ou particulares. Por conseguinte, supõe que as conclusões seguem necessariamente as premissas: se o raciocínio dedutivo for válido e as premissas forem verdadeiras, a conclusão não pode ser mais nada senão verdadeira.

O trabalho encontra-se estruturado em três momentos. No primeiro capítulo se abordará os princípios que regem as leis e direitos trabalhistas, como a dignidade da pessoa humana, demonstrar que existe uma ciência, estudos profundos para a formulação de cada norma trabalhistas, sua fundamentação na proteção da pessoa do empregado, mas também do empregador.

No segundo momento demonstra-se os principais direitos do empregado, qual a importância de cada um destes que estão dispostos neste trabalho, como o Direito do Trabalho formalizado nas leis regula essa relação bilateral entre o empregado e o empregador. Como os direitos do trabalhador estão protegidos pelas normas.

No ultimo momento analisar a relação do empregado com os direitos trabalhistas, como entende e busca fazer para ter direitos respeitados pelo empregador, sua atitude diante de possíveis lesões sofridos nos garantias ao desenvolver a atividade laboral.

1 PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 INTRÓITO

Em qualquer estudo que se pretenda realizar, se faz necessário em primeiro lugar expor os princípios que norteiam o Direito de maneira geral, e posteriormente, os princípios que são aplicados ao estudo propriamente dito, isto que faremos neste capítulo. Assim temos:

Cretella Jr. (2005, p. 222) afirma que “princípios são proposições básicas, fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subsequentes. Nesse sentido, princípios são os alicerces, as bases, os fundamentos da ciência”.

Os princípios são proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio vem a ser seu fundamento, pois em virtude que o Direito sendo uma ciência, depende de princípios norteadores para aplicação mais adequada de normas que serão formuladas, deverá ser a base para informar e principalmente, trazer inspiração para tais normas jurídicas.

Normas jurídicas são expressões que devem sempre ter em seu cerne a prevalência de princípios sejam explícitos ou implícitos, para que essas normas possam corresponder de maneira efetiva os anseios da sociedade.

Nas lições de Reale (1977, p. 299), “princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidos, por serem evidentes ou por terem sido comprovados, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*”.

Demonstra este enunciado, que os princípios de uma maneira ou outra, são comprovados, por serem evidentes na sociedade, através da prática de ações reiteradas, que através de um movimento de pesquisadores vem a se formular os princípios que já estão em aplicação pela sociedade. Mas também de modo operacional por esta mesma sociedade, a prática destes princípios pela sociedade revela a importância dos estudos dos princípios.

Segundo Mello (1997, p. 299) “é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhe o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico”.

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio mostra uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam

uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não-observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos.”

Diante da violação dos princípios, tem efeito de desprezar todo o ordenamento jurídico, pois os princípios delimitam a atuação e aplicação de normas, levando uma melhor aplicação destes, ou seja, é de fundamental importância seguir os princípios na montagem de leis.

1.2 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Depois de abordar os princípios da ciência, tem-se a oportunidade de descrever os princípios do Direito do Trabalho, o qual faz parte deste trabalho, os quais estão enumerados abaixo:

Em primeiro lugar, que neste momento da nossa sociedade onde prevalece o Estado Democrático do Direito, existe a liberdade de trabalho, pois não impera a escravidão ou a servidão, ou seja, ninguém é obrigado a trabalhar ou permanecer vinculado ao trabalho, sem sua concordância para isso, sendo as partes livres para contratar, salvo em relação a disposições de ordem pública.

A escolha do local de trabalho, faz parte da liberdade de trabalho. Também a aceitação das condições de trabalhos, o contrato em si, que abordará os detalhes desta futura prestação de serviço. O cidadão tem a subjetividade de escolher o que seja melhor para si, a opção em aceitar determinado trabalho ou não, é um direito. Adiante se apresenta os principais princípios que norteiam a relação de emprego.

1.2.1 Princípio da razoabilidade

O referido princípio esclarece que o ser humano deve perceber conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio ou comum. Estabelece-se, um padrão comum que o homem médio teria em qualquer situação. Dessa forma, as ações de uma pessoa deve se pautar em uma coerência geral, ou seja, ações que seriam realizadas por qualquer pessoa em uma determinada situação, mas ações que demonstrem coerência e boa-fama.

Interessante que em situações diárias, por exemplo: o empregador que deve demonstrar a prova de que a despedida do empregado foi por justa causa, pois normalmente o empregado não iria dar causa à extinção de contrato de trabalho, justamente porque é a forma de obter o sustento de sua família, seria sem coerência do trabalhador se dispor do seu

trabalho, pois do salário recebido que terá a possibilidade em conseguir realizar seus objetivos de vida.

Da mesma forma, o empregador que deve provar a prestação de serviços do empregado embriagado, pois se trata de uma atitude que o homem médio não cometeria. O mesmo se pode dizer do abandono de emprego. O empregado, por presunção, não tem interesse em abandonar o emprego, pois depende deste para viver bem. Cabe ao empregador provar tal abandono do empregado.

O homem médio, precisa desenvolver com dedicação sua atividade laboral, pois é ciente que ao desenvolver seu trabalho, ao final do mês receberá o correspondente salarial, ou seja, se não desenvolver adequadamente seu serviço, não receberá o salário acordado previamente.

Cabe resaltar que esta necessidade de demonstrar pelo empregador a falta do empregado, se baseia na proteção ao trabalhador, ou seja, aquele que desenvolve adequadamente seu serviço fica protegido de possíveis prejuízos advindos da relação de emprego.

Entretanto, essa regra da razoabilidade diz respeito à interpretação de qualquer ramo do Direito, não é exclusivo do Direito do Trabalho. De fato é aplicada no Direito do Trabalho, entretanto, não se pode dizer que se trata de um princípio do Direito Laboral.

1.2.2 Princípio da Proteção

Ao contrário do que ocorre no Direito Comum, onde se busca a todo custo a igualdade das partes, o legislador trabalhista teve grande preocupação em estabelecer maior amparo a uma das partes, ou seja, objetivou a proteção do trabalhador. Entretanto, essa aparente desigualdade tem por finalidade igualar as partes no âmbito do Direito do Trabalho.

Nas relações trabalhistas facilmente se percebe a desigualdade das partes, especialmente aquela de cunho econômico. O empregador possui o poder de dirigir o seu empreendimento e, não se pode negar que, em tempos de altos níveis de desemprego, o empregado não se sinta temeroso ante o risco de ser despojado de seu emprego.

Justamente com a finalidade de igualar os desiguais foi que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho. Pode-se afirmar, sem medo de errar, que este princípio trata-se de reflexo da igualdade substancial das partes, preconizada no âmbito do direito material comum e direito processual.

Essa referida igualdade substancial tem a finalidade de equiparar as partes desiguais, já que dar tratamento isonômico às partes, significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

A aplicação do princípio da proteção no âmbito do Direito do trabalho, não reflete quebra da isonomia dos contratantes, mas, em perfeita aplicação da *igualdade substancial* das partes, já que não basta a igualdade jurídica para assegurar a igualdade das partes, seja nas relações de direito material seja nas relações de direito processual.

Verificado que o fundamento da existência do princípio da proteção é a efetiva igualdade das partes, ainda que para isso seja necessária a criação de normas protetivas a uma das partes, torna-se necessário verificar a forma de aplicação prática de tal princípio. O referido princípio desdobra-se em três regras: a) *in dubio pro operario*; b) *norma mais favorável*; e, c) *condição mais benéfica*.

Tem-se como regra que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.

Fala-se em superioridade jurídica, pelo fato das normas trabalhistas serem em sua maioria mais favoráveis aos trabalhadores, em virtude de não possuírem poder econômico vantajoso, as normas trabalhistas se demonstram a favor dos empregados.

1.2.2.1 In dubio pro operário

A regra do *in dubio pro operario* foi transportada do *in dubio pro reo*, vigente no Direito Penal, bem como o *favor debitoris* existente no Direito Civil, onde o devedor deverá ser protegido contra o credor. 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 o empregado-credor. Diante disso, deverá ser aplicado de forma inversa o princípio vigente no direito comum.

Essa regra aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória.

Enfatizando a concepção segundo a qual o legislador deve estabelecer um favorecimento àquele que visa proteger, Cesarino Júnior (1993, p. 35) afirma que:

Sendo o direito social, em análise de ordem pública, de quase todas as normas, por isso que, sendo instituídas em benefício dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

Entretanto, a aplicação de tal regra suscita algumas dificuldades, haja vista não ser possível a sua aplicação de forma generalizada e irrestrita. Para que seja possível a aplicação do *in dubio pro operario*, torna-se necessária a observância de certas condições. 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 não é cabível, nem pode procurar interpretações que fujam da sistemática da norma, já que somente poderá ser aplicada a regra *in dubio pro operario*, quando efetivamente existir uma dúvida acerca do alcance da norma legal e, ainda assim, sempre em consonância com a *mens legislatoris*.

Ao menos de forma absoluta, não se pode afirmar que o empregado sempre será a parte hipossuficiente da relação jurídica, eis que, em certos casos, o empregador poderá ser tão, ou mais, frágil que o próprio empregado.

Aliás, reconhecendo que, em determinadas ocasiões, o hipossuficiente da relação nem sempre é o empregado, basta lembrar que a subordinação que se exige como requisito para a caracterização da relação de emprego não é econômica, mas jurídica. Não é difícil encontrar situações em que o empregado, por diversas razões (outra fonte de renda, economias, herança etc.), possui condições econômicas melhores que o seu empregador.

Também, há de se mencionar que existe grande divergência doutrinária acerca da possibilidade de aplicação da regra do *in dubio pro operario* no âmbito processual, sobretudo em se tratando de matéria probatória. A doutrina divide-se, basicamente, em duas correntes.

Com a finalidade de justificar a adoção do referido princípio, inclusive em matéria probatória, Cesarino Júnior (1993, p. 36) afirma que:

Na dúvida, isto é, quando militam razões pró e contra, é razoável decidir a favor do economicamente fraco, num litígio que visa, não satisfazer ambições, mas a prover às necessidades imediatas da vida. Isto é humano, isto atende ao interesse social, ao bem comum. Nada tem de ousado, ou de classista. Classista seria sempre decidir a favor do empregado, com dúvidas ou sem dúvidas, com a lei, sem a lei ou contra a lei [...] assim, o elemento ético-social, concretizado na tutela razoável do trabalhador, contribui para uma solução humana e justa.

Em contrapartida, a doutrina mais tradicional sustenta que a questão deve ser analisada sob o prisma do *onus probandi*, e não pela aplicação da regra do *in dubio pro operario*, sendo

certo que somente poderá o magistrado afastar-se desse critério, nos casos em que o legislador estabeleceu determinadas presunções, permitindo-se, pois, a inversão do ônus da prova.

1.2.2.2 Norma mais favorável

A regra da aplicação da norma mais favorável se constitui mais uma das vertentes do *princípio da proteção* no âmbito do Direito do Trabalho.

Segundo Nascimento (2011, p. 525) Há duas teorias, a da *acumulação* e a da *conglobamento*. De acordo com a primeira. O trabalhador gozará do estatuto mais benéfico, ainda que seja preciso fragmentar as suas disposições, retirando-se preceitos de normas diferentes, condições singulares contidas nos diferentes textos. Conforme a segunda, não haverá fracionamento de disposições nem cisão de conteúdos. Apenas será mais favorável o estatuto que globalmente for entendido como tal.

A regra da aplicação da norma mais favorável resume-se em que havendo uma pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, há de se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador. Neste sentido, independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador.

Em tese, não deveria existir o problema para o julgador de verificar qual seria a norma mais favorável para a sua aplicação *in concreto*, ante à existência de hierarquia de leis, já que bastaria a aplicação da norma hierarquicamente de grau superior. Entretanto, em face da existência dessa regra, pode-se dizer que formalmente não existe uma hierarquia das leis, já que no âmbito do Direito do Trabalho as normas jurídicas conferem um *mínimo* ao empregado, sendo que será perfeitamente lícito às partes pactuarem cláusulas mais benéficas ao empregado, serão essas, pois, as normas aplicáveis à relação de emprego.

Com muita maestria que lhe é peculiar Nascimento (2011, p. 526) expõe a ratificação da ideia acima descrita:

Da recomposição constante das tipificações normativas sobre a mesma situação de fato sobre a qual concorre mais de um tipo de norma jurídica emergem as condições para a aplicação do princípio da hierarquia dinâmica. O mesmo fato pode ser regido por diversas normas. Ilustre-se com as férias do empregado quando proporcionais, caso em que atuam a lei brasileira, a Convenção n. 132 da OIT, podendo, ainda, concorrer a convenção coletiva. Não há na lei brasileira a relação da hierarquia de normas, o que gera uma lacuna que deve ser coberta pela doutrina e pela jurisprudência, já que tudo quanto a nossa legislação dispõe é pouco.

É importante ressaltar que existe um limite para a aplicação da norma mais favorável ao empregado, já que o intérprete ou aplicador da lei não deve ter em vista o empregado considerado isoladamente, mas, deve buscar a preservação do interesse coletivo. Alias, ainda, mencionar que, sobrepondo-se ao interesse da coletividade, não poderá haver afronta ao interesse público. Assim, a norma mais favorável ao empregado, isoladamente considerado, não pode ser desfavorável para a sua categoria profissional.

Contudo, a maior dificuldade na aplicação da regra da norma mais favorável está em identificar tal norma, dentre as várias normas aplicáveis ao caso concreto, dada a pluralidade de fontes formais do Direito do Trabalho, tais como as leis, as convenções e acordos coletivos, sentenças normativas, regulamentos de empresa, etc.. Surge, pois, a grande pergunta: como se identifica a norma mais favorável a ser aplicada à relação de emprego?

Basicamente, existem duas teorias acerca da aplicação da norma mais favorável: teoria do incidibilidade ou conglobamento, e a teoria da acumulação ou atomista.

A *teoria incidibilidade ou conglobamento* preconiza que as normas devem ser consideradas em seu conjunto, sendo certo que não deve haver a cisão do instrumento que contém as normas aplicáveis. Deverá, portanto, segundo essa teoria, haver a consideração global ou do conjunto das normas aplicáveis.

A *teoria da acumulação ou atomista* consubstancia-se na possibilidade de extração de cada norma as disposições mais favoráveis ao trabalhador, ou seja, haveria uma soma das vantagens extraídas de diferentes normas. Denomina-se *atomista*, pelo fato de que não toma o todo como um conjunto, mas a cada uma de suas partes como coisas separáveis.

Não se pode negar que a teoria da *acumulação* e a teoria do *conglobamento* analisam de forma radical a norma mais favorável aplicável à relação de emprego. As teorias indicadas pelo autor italiano constitui, sem sombra de dúvida, uma posição intermediária para a busca da norma aplicável. Entretanto, não se pensa em comparação de *cláusulas* nem em cisão de cláusulas, eis que normalmente seria muito difícil fazê-lo, já que estas encerram em si a vontade das partes na negociação coletiva. Parece adequado se falar em incidibilidade de institutos, eis que a sua comparação mostra-se mais racional, pressupondo, necessariamente, uma unidade conceitual e orgânica.

Em que pese seja passível de muito respeito a tese apresentada, a verdade é que, neste tema, doutrina e a jurisprudência titubeiam, havendo uma certa preponderância da *teoria do conglobamento*, já que esta visivelmente prestigia outro princípio de Direito do Trabalho, qual seja, o *princípio da autodeterminação coletiva*.

1.2.2.3 Condição mais benéfica

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (art. 468 CLT).

Essas três vertentes do princípio da proteção, descrevem a necessidade que o empregado necessita ter ao seu lado, visam equilibrar a relação de emprego entre o empregador e o empregado, já que o empregador possui poder econômico e aparato profissional jurídica e, o empregado somente possui sua força de trabalho.

Na dúvida, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista, o *in dubio pro operario*. A regra da norma mais favorável está implícita no *caput* do art. 7º da Constituição, quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

1.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Tem-se como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, pois são direitos que asseguram dignidade, visando a correta valorização pela prestação dos serviços acordados em contrato. Mesmo que o empregado deseje dispor de seus direitos fica vedada essa manifestação do empregado, em muitos casos é persuadido pelo empregador a expor essa atitude, para permanecer no emprego.

Art. 5º.....:

(...) *omissis*

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

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) *omissis*

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;

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;

(...) *omissis*

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;

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;

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

(...) *omissis*

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;

(...) *omissis*

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;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Art. 60.:

(...) *omissis*

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

(...) *omissis*

IV - os direitos e garantias individuais.

Há de se observar ainda, os dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos enumera ainda que:

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

Parágrafo único - O direito comum será inciso XVI: remuneração do serviço extraordinário superior, no MÍNIMO, em cinquenta por cento à do normal; inciso XXI: aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no MÍNIMO de trinta dias, nos termos da lei. Deste modo, o mínimo existente não poderia ser suprimido,

cabendo tal aplicabilidade ser acrescida de forma a melhorar as garantias próprias da figura do empregado.

Difícilmente, nos tempos atuais, envolvidos pelas crises mundiais, o temor do desemprego frenético, a necessidade do mínimo existencial para uma sobrevivência digna, o pavor que assola milhares de lares, suprimem assim, o bem-estar familiar, principalmente quando se perfaz na figura do operariado, figura hipossuficiente na relação contratual, o que habilita cada vez mais os formatos da renúncia e transação.

Por esse aspecto, a renúncia implica alusão a unilateral da parte que abdica o direito, abandono livre e voluntário do direito. Já na transação, constitui-se no ato bilateral, pelo qual, as parte que por ora acordam, estipulam direitos e obrigações envolvendo questões onde impera a incerteza (*res dubia*).

Tal efeito se adverte em determinados momentos nas relações laborais nas quais fazem presentes as figuras do acordo e a negociação coletiva, juntamente com as orientações dos representantes dos trabalhadores e sindicatos, devendo tais relações absorver a figura da irrenunciabilidade de forma implícita, conforme aduz o art. 7º da CF/88, incisos VI: irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção e acordo coletivo; inciso XIII: duração do trabalho normal do trabalho 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 de trabalho; inciso XIV: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Observe que a Constituição anuncia primeiramente a convenção e depois acordo, em seguida inverte os temas, ou mesmo a supre em determinado momento, possibilitando apenas uma única forma. Mas não é por acaso. Nossa Carta Magna tenta proteger caso a caso, uma vez que a convenção é mais genérica que o acordo, pois envolvem sindicatos laborais e patronais, negociações bem maiores e, o acordo, envolve a relação direta da empresa com seus empregados. Essa tentativa de emoldurar os direitos dos trabalhadores, advém da Flexibilização dos Direitos Sociais, figura essa, que muitas vezes entra em choque com o art. 60, §4º, IV da CF/88. O fato que tais garantias devem ser respeitadas e sobrepostas a atos que impliquem a renúncia ou inaplicabilidade de direitos, tais como nos observa-se no:

art. 9º da CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação; Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes; Art. 468. Nos contratos

individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Tais anunciados implicam também, a limitação quanto à possibilidade de transação: trata-se de uma relação jurídica em que as partes fazem concessões recíprocas, nascendo daí o direito de ação aos transigentes. É o que acontece muitas vezes na relação que implique a remuneração do empregado, dos quais, existem os chamados pagamentos por fora no período da prestação de serviço, e, muitas vezes, ao final do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho as empresas acertam com os funcionários dispensados o pagamento fora do TRCT para implicar como subterfúgio para despesas a menores dos encargos do FGTS, trabalhistas, previdenciários e tributários.

Observa-se que a perpetuação mínima de garantia deve estar atinente desde o início da contratação, se perfazendo em todo o período da prestação laboral, incidindo ainda ao término contratual, tanto nos contratos por prazo determinado quanto aos de prazo indeterminado, devendo ainda, tal proteção ser aplicada até mesmo no momento da seleção de emprego, cujos direitos não podem ser renunciados, tais como a intimidade, atos discriminatórios, bem como em todo o contrato laboral.

Nesse contexto, é implicado ao trabalhador de forma incoerente que o mesmo renuncie seus direitos a fim de obter admissão ou mesmo continuar disposto na relação de trabalho. São nesses momentos, que ocorrem as rupturas da relação de trabalho perpetuando-se a má ingerência laboral e o desrespeito as garantias dos trabalhadores.

Não se deve ser aplicado à modificação nos contratos ou nos regulamentos e normas internas da empresa, com o fito de diminuir a menor do que o permitido ou restringir direitos próprios atinentes aos empregados, ainda que estejam sob o poder de direção do empregador, uma vez que determinados atos não podem corromper os direitos próprios, principalmente no que se refere à dignidade da pessoa humana (Art. 1º, IV, da CF/88).

Pode-se elucidar a Súmula nº 276 do TST, que evidencia “o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado”. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Deve-se ater ainda, que o direito do Trabalho não aplica a renúncia prévia de direitos futuros, tais como pode-se observar na Súmula 199 do TST: I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras

com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

Contudo, pode-se observar que o objetivo da irrenunciabilidade é limitar a autonomia da vontade das partes, já que não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, principalmente sob sua ótica posta como elo mais fraco da relação empregatícia, permitisse que o empregado se despojasse de direitos indisponíveis, motivado pelo temor de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não fosse formalizada a renúncia, fato que poderia ser aplicado como motivo ensejador da dispensa por justa causa, quando o correto se estaria o empregado garantir direitos próprios e indispensáveis.

Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho.

O art. 9º da CLT dispõe com clareza que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderá dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.

1.2.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Presume-se que o contrato terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.

1.2.5 Princípio da Primazia da Realidade

Tem fundamento, o princípio da primazia da realidade, na desigualdade da relação de emprego, em que o empregador, na condição de economicamente mais forte, impõe sua vontade ao empregado; na hipossuficiência do empregado; e na natureza do contrato de trabalho, que é de trato sucessivo - assim, ao passar do tempo, as atividades empresariais, bem

como os anseios humanos, tomam novas necessidades e formas de organização e execução. Todavia, pode-se dizer que tal princípio tem como finalidade a pessoa humana em sua dignidade; a promoção de igualdade no relacionamento entre elas; o bem comum; a facilitação da boa-fé objetiva; e a tutela da confiança na relação jurídica empregatícia.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode-se observar a incidência do princípio da primazia da realidade em seu art. 442, que reza que o "contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". Vê-se nessa norma uma forte ligação com o princípio, uma vez que o Estatuto Consolidado não encara diferentemente o contrato celebrado tacitamente (presumidamente diante dos fatos) daquele outro documentado ou registrado.

O referido princípio no Direito do Trabalho também tem destaque no art. 9º da CLT, o qual preceitua: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.", bem como no artigo 461, que diz: "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade." Desses depreende-se, respectivamente, que a verdade real se opera de pleno direito a partir da constatação de falsidade nas formas e que não importa a denominação dada aos cargos, mas a função exercida de fato.

Podem ser citadas como causa de divergências entre a realidade e os documentos na relação de emprego: a não atualização dos dados nos documentos acessórios ao contrato de trabalho; o erro no momento em que se qualifica o trabalhador; a natureza dos pagamentos ou da categorização do contrato; ou a própria má-fé por parte do empregador, que, como já explanado, detém maior poder sobre o subordinado.

No direito do trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Em determinados casos, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.

1.3 FONTE CONSTITUCIONAL DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Atualmente todo estudo de profundidade científica nas Ciências Sociais Aplicadas (Direito) tem começado pelo estudo da matiz ideológica que um Estado pode ter, ou seja, a Constituição do Estado.

A Magna Carta brasileira, produzida mediante um processo democrático, trouxe em seu cerne o caráter da participação de todos, sendo considerada uma Constituição cidadã por valorizar a figura da pessoa humana, que é a destinação de toda norma jurídica.

Nos dizeres de Moraes (2005, p.16) o art. 1º. da Constituição Federal de 1988 é o garantidor de todo o ordenamento jurídico quanto à pertinência de garantias empreendidas a todas as pessoas, indistintamente, e ainda, em seu inciso III, preleciona todo o aparato constitucional para a magnitude de tutela da pessoa humana, isto é:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos (MORAES, 2005, p. 16)

O magno princípio vem a ser ilustrado em meados de 1945, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, e doravante consagrada na Conferência Mundial de Direitos Humanos, em Viena no, ano de 1993.

De outra banda, o mesmo art. 1º. elenca outra *qualitas*, qual seja, *os valores sociais do trabalho* e da livre iniciativa (art. 1, inc. IV). Na lição de Barile (1984, p. 105) “a garantia de proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também aquele autônomo e o empregador, enquanto empreendedor do crescimento do país”.

1.4 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E O USO DOS PRINCÍPIOS

A CLT utiliza-se de princípios inerentes ao ordenamento jurídico, pois em seu art. 8º, elucida que autoridades administrativas referentes à fiscalização do trabalho, bem como quaisquer outros que tem o poder de decidir sobre litígios, possam utilizar os princípios gerais do direito para compactuar e sanar todos os interesses divergentes.

Assim sendo, os princípios quando integrantes da interpretação da CLT têm a função integrativa, haja vista que aos princípios “cabe o papel de orientar a exata compreensão das normas cujo sentido é obscuro” (NASCIMENTO, 2007, p.122).

Insta salientar, ainda, que os princípios têm o fito eminentemente direcional, ou seja, o mesmo preceptivo constitucional tem o caráter diretivo quando menciona que “*nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público*”. Portanto, mesmo que implicitamente o princípio seja exposto, o que se acha nele é a função diretiva e unificadora dos princípios do direito do trabalho.

1.5 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DIANTE DAS LEIS TRABALHISTAS

1.5.1 Dignidade humana

Trata-se, como se sabe, de um princípio aberto, mas que, em uma apertada síntese, podemos dizer tratar-se de reconhecer a todos os seres humanos, pelo simples fato de serem humanos, alguns direitos básicos – justamente os direitos fundamentais. Embora não se trate de unanimidade, a doutrina majoritária concorda que os direitos fundamentais “nascem” da dignidade humana. Dessa forma, haveria um tronco comum do qual derivam todos os direitos fundamentais.

O trabalho é inseparável do homem, de pessoa humana, confunde-se com a própria personalidade, em qualquer de suas manifestações. A ciência do trabalho se identifica com a própria antropologia, como o estudo do homem, encarado como um todo indivisível e inteiro, como uma união de valor. O homem que pensa, planeja e age, vive em perfeita harmonia, em luta constante com a natureza, transformando-a, moldando-a a seus interesses, criando um mundo artificial acima e ao lado do mundo natural.

O primeiro fundamento do valor do trabalho é mesmo homem, o seu sujeito. E relaciona-se com isso imediatamente uma conclusão muito importante de natureza ética: embora seja verdade que o homem está destinado e é chamado ao trabalho, contudo, antes de mais nada, o trabalho é ‘para o homem’ e não homem ‘para o trabalho’.

1.5.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos

Neste documento foi dado o primeiro passo para a valorização do ser humano, formalizando diretrizes que norteariam o entendimento das pessoas no âmbito geral da sociedade, e posteriormente, embasaria a formulação das normas jurídicas de cada Estado Nacional. Descritos nos artigos seguintes:

(Resolução nº 217 – Assembleia- Geral da ONU)

Artigo 23.

§ 1º Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

§ 2º Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

§ 3º Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

§ 4º Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Artigo 24.

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas.

Diante desses artigos elencados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, demonstram a importância de se valorizar a pessoa em detrimento do trabalho que esta exerça, portanto, direitos fundamentais para o trabalhador viver bem com sua família, passa pelas condições de trabalho, salário compatível, jornada adequada, e etc. Condições estas, que passa primeiramente, por normas de direito do trabalho, que beneficiem as pessoas ao desenvolverem sua atividade profissional, normas estas que respeitem a natureza do trabalho de cada área de atuação na economia, para que os trabalhadores tenham a oportunidade de ter seus anseios financeiros, profissionais, familiares, para terem uma boa condição de vida.

O direito ao trabalho é uma forma de dignidade da pessoa humana. O trabalho é um direito social (art. 6º da Constituição Federal de 1988). O trabalho dignifica o homem.

2 PRINCIPAIS DIREITOS TRABALHISTAS

2.1 CARTEIRA DO TRABALHO

Instituída pelo Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e regulamentada pelo Decreto nº. 22.035, de 29 de outubro de 1932 a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento obrigatório para quem presta algum tipo de serviço profissional no Brasil. O documento garante ao trabalhador receber alguns direitos trabalhistas como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é hoje um dos principais documentos a reproduzir legalmente a vida funcional do trabalhador.

As seguintes informações devem ser obrigatoriamente registradas no documento:

- Data de admissão;
- Salário inicial;
- Alteração de salário;
- Pagamento do seguro desemprego, PIS e férias;

- Data da rescisão.

A CTPS é um direito de todo cidadão e pode ser tirada gratuitamente por qualquer pessoa com mais de 14 anos. A responsabilidade pela emissão de carteiras de trabalho é das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) e das subdelegacias regionais, bem como dos Pontos de Atendimento ao Trabalhador (PAT), algumas prefeituras do interior e sindicatos.

Podem requerer a CTPS:

- Brasileiros natos ou naturalizados;
- Estrangeiros com visto permanente;
- Asilados políticos e refugiados;
- Estrangeiro residente na fronteira com o Brasil;
- Dependentes de pessoal diplomático estrangeiro;
- Artistas ou desportistas estrangeiros com visto temporário;
- Cientistas, professores e técnicos estrangeiros a serviço do governo brasileiro.

Para requerer a Carteira de Trabalho e Previdência Social, o trabalhador deve apresentar os seguintes documentos em uma DRT:

- Duas fotos 3×4, com fundo branco, recentes e idênticas.
- Documento original ou cópia autenticada que forneça informações sobre a qualificação civil da pessoa, como nome completo, local e data de nascimento, filiação, nome do documento, número e órgão emissor. Esses documentos podem ser a carteira de identidade, o certificado de reservista, a carteira militar, o certificado de dispensa de incorporação ou certidão de nascimento.

2.2 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho da mulher não difere da do homem e será de 8 horas. Em algumas atividades profissionais a lei fixa jornadas inferiores, não por causa do sexo, mas em decorrência da natureza do trabalho, como no caso das telefonistas etc. A duração máxima normal semanal de trabalho é a mesma de todo empregado, 44 horas, nos termos do art. 7º, XIII, da CF/88.

A CLT proíbe horas extraordinárias para o trabalho da mulher, por acordo de prorrogação, para conclusão de serviços inadiáveis e recuperação de horas nas quais a empresa permaneceu paralisada, só as permitindo em duas hipóteses: primeira, havendo compensação de horas de modo que o excesso de um dia fosse deduzido na jornada de

trabalho de outro dia da mesma semana (art. 374); segunda, na ocorrência de força maior (art. 376).

A Lei nº 7.855, de 1989, art. 13, revogou o art. 374 – sistema de compensação – e a Lei n. 10.244, de 2001, o art. 376 – horas extras em casos excepcionais na ocorrência de força maior, com o que a mulher pode fazer horas extraordinárias, sem diferenciar a sua condição, neste ponto, do homem.

Quanto aos intervalos entre duas jornadas de trabalho, serão, no mínimo, de 11 horas consecutivas (CLT, art. 382). Durante a mesma jornada de trabalho, será concedido um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas. Depois de 6 horas contínuas de trabalho é indispensável a concessão do referido intervalo.

Confirmado pela Súmula nº 110 do Superior Tribunal do Trabalho.

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornada, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Nas jornadas de trabalho com duração superior a 4 horas e inferior a 6 horas haverá um intervalo de 15 minutos, depois de 4 horas consecutivas de trabalho. Se forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, será obrigatório intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares (CLT, art. 384).

O repouso semanal remunerado terá a duração de 24 horas consecutivas e coincidirá, no todo ou em parte, com o domingo. Todavia, motivos de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço autorizam o descanso semanal em qualquer outro dia da semana. Cada caso concreto será submetido ao juízo da Delegacia Regional do Trabalho e somente mediante prévia autorização desse órgão será possível exigir o trabalho no domingo, compensando com o repouso noutro dia (CLT, art. 385).

A lei não esclarece, contudo, se nas atividades que podem ser desenvolvidas nos domingos e feriados (Dec. n. 27.048, de 1949) e que independem de consentimento do Poder Público, já manifestado previamente e por prazo indeterminado, também é preciso solicitar permissão para que a mulher trabalhe no domingo.

Parece-nos que, por uma razão de ordem prática, deve ser unificada a situação de todos os empregados, independentemente do sexo, para esse fim. Se a empresa na qual a mulher trabalha estiver incluída no rol das atividades para as quais existe prévia autorização

de funcionamento, a mulher estará, independentemente de nova manifestação da autoridade, sujeita a trabalhar no domingo, desde que tenha outra folga semanal.

O mesmo princípio prevalecerá quanto aos feriados. Deverá, no entanto, ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical (CLT, art. 386). O trabalho noturno é permitido diante da revogação, pela Lei n. 7.855, de 1989, art. 13, da sua proibição nas atividades industriais previstas no art. 379 da CLT. Era permitido nas atividades comerciais. Agora, não há mais qualquer proibição, salvo às menores de 18 anos de idade.

A Constituição Federal de 1988, seguindo orientação diferente da Constituição de 1967, abriu caminho para a reformulação, que é inspirada no conceito da igualdade entre homens e mulheres. É devido o adicional noturno cujo percentual legal é de 20% no mínimo (CLT, art. 381, § 1º). A hora noturna terá também duração reduzida de 52 minutos e 30 segundos (CLT, art. 381, § 2º).

2.3 HORAS EXTRAS

São aquelas prestadas além do horário contratual, legal ou normativo. O art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988, dispõe que as horas extras deverão ser remuneradas com, no mínimo, 50% sobre a hora normal, sendo vedado segundo o art. 59 da CLT ao empregado laborar em horário suplementar a mais de duas horas diárias. Se as horas extras são feitas e, pagas com habitualidade, deverão integrar as outras verbas, como o 13º salário, aviso prévio etc.

2.3.1 Acordo de Compensação (banco de horas)

O chamado “banco de horas” ocorre quando um empregado trabalha mais horas em um determinado dia para diminuir sua carga horária em outro dia, não havendo o pagamento do adicional.

O art. 7º, XIII, da Carta Magna, permite a compensação de horas somente por meio de acordo ou convenção coletiva fato este trazido igualmente pelo §2º do art. 59 da CLT.

No entanto, a nova redação da Súmula nº 85 do TST prevê o acordo de compensação individual, desde que expresso. O acordo de compensação se configura de grande vantagem ao empregador, pois o empregado perde o direito ao adicional ao compensar o horário e o compensa da maneira que o empregador determinar, desde que não ultrapasse o período de um ano, sob pena de pagar as horas extras com o adicional previsto em lei.

Caso o empregado seja demitido ou comunique sua dispensa e tenha saldo no banco de horas, também deverá recebê-las acrescidas do adicional legal. Em contrapartida, é importante destacar que, se no ato da rescisão o empregado estiver em débito no seu banco de horas, poderá ser descontado quando de recebimento de seus valores legais.

2.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Conhecida como décimo terceiro salário, a gratificação de Natal foi instituída no Brasil pela Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, e garante que o trabalhador receba o correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. Ou seja, consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

Tem direito à gratificação todo trabalhador com carteira assinada, sejam trabalhadores domésticos, rurais, urbanos ou avulsos. A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa ter direito a receber o décimo terceiro salário. Também recebem a gratificação os aposentados e pensionistas do INSS.

O cálculo do décimo terceiro salário é feito da seguinte forma: divide-se o salário integral do trabalhador por doze e multiplica-se o resultado pelo número de meses trabalhados. As horas extras, adicionais noturno e de insalubridade e comissões adicionais também entram no cálculo da gratificação. Se o trabalhador tiver mais de quinze faltas não justificadas em um mês de trabalho ele deixa de ter direito ao 1/12 avos relativos àquele mês.

A gratificação de Natal deve ser paga pelo empregador em duas parcelas. A Lei 4.749, de 12/08/1965, determina que a primeira seja paga entre o dia 1º de fevereiro até o dia 30 de novembro. Já a segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo o salário de dezembro menos o valor adiantado na primeira parcela.

Se o trabalhador desejar, ele pode receber a primeira parcela por ocasião de suas férias, mas, neste caso, ele deve solicitar por escrito ao empregador até o mês de janeiro do respectivo ano.

Caso a data máxima de pagamento do décimo terceiro caia em um domingo ou feriado, o empregador deve antecipar o pagamento para o último dia útil anterior. O pagamento da gratificação em uma única parcela, como feito por muitos empregadores, normalmente em dezembro, é ilegal, estando o empregador sujeito a multa.

O trabalhador também terá direito a receber a gratificação quando da extinção do contrato de trabalho, seja por prazo determinado, por pedido de dispensa pelo empregado, ou por dispensa do empregador, mesmo ocorrendo antes do mês de dezembro. Só não tem direito ao décimo terceiro o empregado dispensado por justa causa.

2.5 FÉRIAS REMUNERADAS

2.5.1 Definição e natureza

Por férias anuais remuneradas entende-se certo número de dias durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o trabalho sem prejuízo da remuneração habitual.

Férias não são apenas direito, mas dever do empregado, tanto que a doutrina sustenta a irrenunciabilidade, pelo mesmo, das suas férias. Difícil é definir sem conhecer a natureza jurídica do fenômeno que está sendo descrito. Existem definições segundo as quais as férias têm natureza jurídica de direito público subjetivo. Distancia-se bastante a doutrina atual da anterior, que considerava férias um *prêmio* concedido ao empregado, para recompensar a sua fidelidade.

Martins (2014, p. 636) entende que “a natureza jurídica das férias possui dois aspectos: o negativo e o positivo. Do ponto de vista negativo, o empregado não deve trabalhar e o empregador não pode exigir serviços do obreiro. No aspecto positivo, o empregador deve conceder as férias e pagar a remuneração, o que mostra a existência de obrigação de fazer e de dar ao mesmo tempo”.

O gozo das férias adquire cada vez mais características de compulsoriedade. A CF/88 é literal nesse sentido: “art.7º, XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. No texto está a estrutura tríplice da figura jurídica das férias e os seus três princípios, o princípio da fruição, o princípio da anualidade e o princípio da sobre remuneração.

O primeiro para deixar claro que são as férias uma *obrigação de não fazer*, isto é, de não trabalhar, uma vez que devem ser gozadas e não substituídas por um pagamento em dinheiro, o que corresponde à sua finalidade de proporcionar ao empregado condições para descanso e recuperação, pelo lazer, das energias gastas com o trabalho.

Para esse fim, além da proibição de trabalho durante as férias, outras medidas foram instituídas, como o pagamento antecipado da remuneração das férias e da metade do décimo terceiro salário, destinadas a proporcionar condições econômicas para o lazer.

O segundo para evidenciar a periodicidade com que as férias devem ser gozadas e que, segundo a lei, é o ano como premissa para a aquisição do direito e o outro ano seguinte como período máximo de concessão.

O terceiro para mostrar que o empregado em férias defronta-se com a elevação dos seus gastos para o lazer, o que justifica o acréscimo legal de um terço da sua remuneração

normal. Se as férias não são efetivamente gozadas, para que assim seja possível o descanso do trabalhador, e se este não dispuser de recursos econômicos para enfrentar os gastos com o lazer, as férias não atingirão os seus normais objetivos.

A remuneração das férias e a metade do décimo terceiro salário por antecipação não são as únicas medidas previstas pela legislação, uma vez que é comum, nos contratos coletivos de trabalho, outras vantagens, como gratificações especiais de férias

2.5.2 Efeitos da suspensão do trabalho

A suspensão do trabalho, segundo a nossa legislação, pode influir de três modos sobre as férias. Há suspensões que fulminam o direito, fazendo-o desaparecer, caso em que, após o retorno do empregado ao trabalho, inicia-se a contagem de novo período aquisitivo. É o que ocorre no caso de percepção de auxílio-doença ou de auxílio-acidentário por mais de 6 meses, paralisação da empresa, total ou parcial, por mais de 30 dias, e licença por mais de 30 dias com percepção de salário.

Quanto a esta última hipótese, a licença remunerada, observa Filho (2010, p.389) que, “Poderão ser considerados os dias trabalhados pelo empregado, sem sofrer qualquer desconto em sua remuneração, por parte do empregador”.

No primeiro caso, “o ciclo de 12 meses não sofrerá interrupção, sendo a ausência do empregado considerada justificada pelo próprio ato empresarial concessório da licença”. A licença a que aqui se refere a lei é a deferida pelo empregador. Não se confunde com as suspensões previstas em lei nos casos de doença, acidente do trabalho e gestação. Outras suspensões não atingem o direito, que fica mantido.

É o caso do afastamento para o serviço militar. Após a liberação, e com o retorno do empregado ao serviço, prosseguirá o ciclo do período aquisitivo já iniciado, com o aproveitamento dos meses em que o empregado trabalhou antes do afastamento, desprezando-se os meses do afastamento e continuando a contagem com o reinício da atividade.

O direito não é prejudicado também na suspensão do trabalho com a percepção de auxílio-doença ou de auxílio-acidentário por período de até 6 meses, casos nos quais nem sequer o fluxo do período aquisitivo é interrompido. O mesmo critério é aplicado aos casos de licença e paralisação da empresa de até 30 dias e de afastamento da gestante.

Há, ainda, suspensões do trabalho que podem ou não atingir o direito e também a duração das férias. As faltas ao serviço, se justificadas, não prejudicam o direito e a duração. Porém, se injustificadas, podem prejudicar o direito, se em número de mais de 32 no período

aquisitivo, e a duração das férias, que ficará reduzida de acordo com o número dessas faltas (CLT, art. 130), se em número inferior ou igual a 32.

Essas regras devem ser confrontadas com as da Convenção n. 132 da Organização Internacional do Trabalho, que prevê:

Art. 4.

1. Toda pessoa que tenha completado, no curso de um ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Art. 3 acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.

Deve-se partir, para a solução da questão, da interpretação de outro preceito da mesma norma internacional: a duração mínima do período de serviço, que uma vez cumprido pelo empregado garante o seu direito às férias, não deverá em caso algum ultrapassar seis meses.

Os afastamentos do empregado, tendo em vista a aquisição do direito às férias, por força de licenças ou outros motivos, quer de ordem objetiva, assim considerados aqueles que se referem a causas geradas pela empresa, como a paralisação das atividades desta por mais de 30 dias, desde que ultrapassem seis meses.

Quer de ordem subjetiva, assim qualificados os que decorrem de motivos pertinentes ao próprio empregado, como a licença por doença com a percepção de auxílio--doença pelo INSS que se prolongar por mais de seis meses, podem, segundo a nossa legislação, conforme a duração do afastamento, afetar o direito a férias, e, segundo a norma internacional, não afetam o direito às férias que serão proporcionais ao tempo que tiver sido trabalhado. Impõe-se rever, portanto, um tema: as férias proporcionais.

2.5.3 Efeitos da extinção do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, quais serão os efeitos sobre as férias? Há, em tese, direito do empregado ao pagamento do valor correspondente às férias. Porém, é preciso discriminar as férias vencidas das férias proporcionais.

Férias vencidas são as que se referem a período aquisitivo já completado e que não foram ainda concedidas ao empregado. Portanto, são as férias cujo direito o empregado adquiriu porque completou 12 meses de trabalho na empresa, mas que não gozou, porque o empregador, dispondo dos 12 meses seguintes para concedê-las, não as concedeu até a data da cessação do contrato de trabalho.

A regra geral é o direito do empregado ao pagamento do valor correspondente, em dobro ou simples. Em dobro quando já decorrido o período *concessivo*. Simples quando não decorrido o período *concessivo*. O dispositivo legal aplicável é o art. 146 da CLT: “Na

cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido”.

Duas observações devem ser acrescentadas. A lei não diz, claramente, se o pagamento das férias vencidas, simples ou em dobro, será calculado sobre a remuneração percebida à data da cessação ou à data do fim do período concessivo. Porém, há uma norma que permite solucionar o caso, o art. 142 da CLT. Dispõe que “o empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão”.

Logo, férias não concedidas são férias com remuneração calculada na época da concessão. Portanto, se pagas em dinheiro, em decorrência do mesmo princípio de atualização, devem ser remuneradas com base no salário da época da rescisão.

A segunda observação é a de que as férias vencidas, constituindo-se em direito adquirido do empregado, não são afetadas, em nenhuma hipótese, pela causa da rescisão contratual. São devidas na dispensa com ou sem justa causa, tanto na aposentadoria como no pedido de demissão, tanto na dispensa indireta como no término do contrato a prazo, este, evidentemente, desde que com duração superior a um ano.

No que pertine as *férias proporcionais*, essa denominação se refere, no direito brasileiro, ao pagamento em dinheiro na cessação do contrato de trabalho, pelo período aquisitivo não completado, em decorrência da rescisão. Terá o empregado o direito de receber um pagamento proporcional aos meses do período aquisitivo incompleto? Por exemplo: um empregado despedido com 2 anos e 3 meses terá direito às férias proporcionais dos 3 meses? Um empregado com 8 meses terá direito ao pagamento equivalente e proporcional?

A Convenção n. 132 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, trouxe inovações, prevalecendo nos aspectos que mais favorecem nossa lei, em especial quanto à proporcionalidade do direito às férias, cujo critério é o do tempo de serviço para o empregador e não, como dispõe a legislação brasileira, a causa da extinção do contrato de trabalho.

Com isso, ampliou-se o direito dos trabalhadores às férias proporcionais, favorecidos, que foram, pela citada Convenção, não só nos casos de pedido de demissão como, também, de dispensa sem justa causa. As férias proporcionais, segundo a regra internacional, são um direito de “toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviços que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do artigo 5 da presente Convenção”.

E que será adquirido “em caso de cessação da relação empregatícia”, e prestado sob a forma ou de “um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço

pelo qual ela não gozou ainda tais férias ou a uma indenização compensatória ou a um crédito de férias equivalente” (art. 11).

2.5.4 Regras de duração, de remuneração e de prescrição

As regras de duração das férias da Convenção n. 132 da OIT e da CLT não coincidem em três pontos. Primeiro, na forma da lei brasileira, as férias são em dias corridos, e na regra internacional da duração devem ser excluídos os feriados. Segundo, a duração das férias, na forma da CLT, é variável, sofrendo os efeitos das faltas injustificadas, mas, segundo a regra internacional, uma duração mínima deve ser observada. Terceiro, o fracionamento das férias tem critérios em nossa lei que diferem daqueles que a regra internacional estabelece. Quarto, há critérios dessemelhantes quanto à fixação da época em que as férias serão gozadas.

A duração das férias depende da assiduidade do empregado, sofrendo diminuição na proporção das suas faltas injustificadas. As férias serão gozadas em dias corridos. Assim, a duração das férias será de 30 dias, quando o empregado, durante o período aquisitivo, não tiver mais de 5 faltas injustificadas. Será de 24 dias para aquele que tiver de 6 a 14 faltas. De 18 dias para quem tiver de 15 a 23 faltas. De 12 dias no caso de 24 a 32 faltas. Com mais de 32 faltas injustificadas, o empregado não terá férias do período aquisitivo em questão. São faltas justificadas as legalmente previstas no art. 473 da CLT e as que não foram descontadas no salário. Os dias em que não houve serviço não são considerados falta. A lei veda ao empregador considerar como de férias dias em que o empregado tenha faltado.

2.5.5 Férias coletivas

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, permitido o fracionamento em até dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a 10 dias. Necessária, no entanto, prévia comunicação à DRT e ao Sindicato de Trabalhadores, com antecedência mínima de 15 dias.

Surge um problema jurídico referente aos empregados admitidos há menos de 12 meses. Se as férias coletivas são de 30 dias, estarão gozando férias antes de completarem o período aquisitivo e sem direito à duração integral. A lei dispõe, apenas: “iniciar-se-á, terminadas as férias e em relação a esses empregados, novo período aquisitivo”. Assim, entende-se que a empresa não poderá prejudicá-los, como ocorreria se descontasse a remuneração dos dias a mais que obtiveram. Ficaram, evidentemente, à disposição do empregador nos dias em que a empresa parou coletivamente e não podem perder o direito aos

salários respectivos. Nem é viável a compensação desses com outros dias futuros de férias, à falta de autorização legal. O ônus é do empregador, a quem favorecem as férias coletivas.

2.6 FGTS

Para Martins (2014, p.505) “O instituto Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, porém este não garante o tempo de serviço, apenas uma poupança para o trabalhador, ao contrário do que ocorria com a indenização”.

Com a criação da Lei nº 5.107/1966, teria o trabalhador o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Sua finalidade era conceder um tipo de poupança aos empregados, proporcionava uma garantia em caso de demissão sem justa causa.

Dessa forma, o empregado, inicialmente, poderia optar, quando da sua contratação, pelo FGTS ou pela estabilidade decenal. Na prática, essa opção não era utilizada, em virtude dos empregadores davam preferência aos empregados optantes do FGTS, em detrimento daqueles que defendiam a estabilidade decenal para o seu contrato de trabalho.

Com a extinção da estabilidade decenal pela Constituição Federal de 1988, o FGTS passou a ser o único regime na contratação de empregados. Em razão disso, o FGTS foi totalmente alterado pela Lei nº 8.036/1990 e pelo Decreto nº 99.684/1990.

O depósito de 8% da remuneração do empregado fica a cargo do empregador, não incidindo sobre o vale-transporte (Decreto nº 95.247/1987) e bolsas de estudo (Lei nº 8.069/1990). O empregador deverá depositar, até o dia 7 de cada mês, a importância devida a título do FGTS do mês anterior, tomando-se como base a remuneração do empregado, e não apenas o salário.

2.6.1 Multa

Com o propósito de evitar demissões desnecessárias, a Lei nº 8.036/1990, em seu art. 18, § 1º, assegura aos empregados uma multa a ser depositada na conta vinculada do trabalhador, pertinente aos depósitos efetuados por ele.

Ressalta-se que a multa do FGTS diz respeito aos depósitos efetuados pelo empregador depositante, e não sobre o saldo da conta. Portanto, na rescisão contratual, são devidas multas sobre o total dos depósitos devidos ao empregado, inclusive sobre os que não foram depositados nas seguintes hipóteses:

- a) 50 % na dispensa sem justa causa e na rescisão indireta;
- b) 25% na culpa recíproca e na força maior.

Vale dizer, o empregador que despedir empregado sem justa causa deverá pagar uma multa correspondente a 50% sobre o montante depositado no FGTS. Desse total, 40% destinam-se ao empregado demitido e 10% constituirão em contribuição social a ser recolhida na rede bancária e transferida à Caixa Econômica Federal. O mesmo ocorre com o valor de 25%, sendo que o valor destinado à contribuição social é de 5%. O fundamento legal encontra-se na Lei Complementar nº 110, de 29 de julho de 2001.

2.6.2 Hipóteses de saque

Os depósitos efetuados ao longo do contrato de trabalho podem ser sacados pelo trabalhador ou por seus familiares, em caso de morte ou nas situações abaixo, como dispõe o art. 35 do Regulamento do FGTS (Decreto nº 99.684/1990):

- a) demissão sem justa causa;
- b)** rescisão indireta;
- c) extinção da empresa empregadora;
- d)** aposentadoria;
- e) falecimento do trabalhador, quando então o saldo da conta vinculada pode ser sacado pelos seus herdeiros;
- f)** aquisição no todo ou em parte de moradia própria;
- g)** em caso de inatividade da conta vinculada por três anos ininterruptos; e
- h)** caso do trabalhador seja portador de moléstia grave (Lei nº 8.922/1994).

2.7 SEGURO-DESEMPREGO

A CF/88 em seu art. 7º inciso II, assegura proteção ao trabalhador urbano e rural em situação de desemprego involuntário, através do Programa de Seguro-Desemprego. O programa do Seguro-Desemprego está regulado pela Lei 7.998/90 que trata também do Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências.

O programa é financiado pela arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração social (PIS) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP).

A Constituição Federal estabelece ainda em seu art. 239 § 4º que o financiamento do Seguro-Desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

Portanto, trata-se de um direito pessoal e intransferível do trabalhador, o qual será concedido por um período mínimo de 3 (três) meses e máximo de 5 (cinco) meses, dependendo do tempo de serviço do trabalhador nos 36 (trinta e seis) meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego.

O programa tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo.

O benefício visa também auxiliar os trabalhadores na busca de novo emprego, podendo, para tanto, promover ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

2.7.1 Habilitação e rendimentos a serem informados

Está habilitado ao recebimento do Seguro-Desemprego o empregado urbano ou rural que houver sido dispensado sem justa causa ou despedida indireta e que comprovar as seguintes condições:

- Ter recebido salários consecutivos nos últimos 06 (seis) meses imediatos à data de demissão, podendo ser de um ou mais empregadores;
- Ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, durante, pelo menos 06 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses que antecedem a data de demissão que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada previsto na legislação previdenciária, exceto auxílio acidente ou pensão por morte;
- Não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares.

A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem:

- Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses;
- Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses;

- Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração.

A partir de 01.07.1994, entrou em vigor a Lei 8.900/94 que estabeleceu critérios diferenciados para a concessão de parcelas do benefício, assim definidas:

- 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 6 (seis) meses e no máximo 11 (onze) meses no período aquisitivo

- 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 12 (doze) meses e no máximo 23 (vinte e três meses), no período de referência;

- 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência.

O cálculo do benefício é obtido com base na média salarial dos últimos 3 meses, enquadrada na respectiva faixa do limite de salário médio da tabela do cálculo do Seguro-Desemprego, conforme abaixo:

TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO - JANEIRO/2014

Faixas de Salário Médio	Valor da Parcela
Até R\$ R\$ 1.151,06	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
De R\$ 1.151,07 até R\$ 1.918,62	O que exceder a 1.151,06 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 920,85.
Acima de R\$ 1.918,62	O valor da parcela será de R\$ 1.304,63 invariavelmente.

Fonte: Portal MTE (2014)

O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do Salário Mínimo, atualmente no importe de R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais). Cumpre observar que esta tabela está em vigor desde o dia 11 de janeiro de 2014.

2.8 VALE-TRANSPORTE

O Vale-transporte é regido pela Lei nº 7.418/1985, regulado também pelo Decreto nº 95.247/1987. Como dispõe no art. 1º, *in verbis*:

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Existe a obrigatoriedade do empregador em fornecer o vale ao empregado. Porém, este não é obrigatório a aceitá-lo, pois representar-lhe prejuízo, como a seguir se comprovará.

O vale-transporte não terá natureza salarial, não integrando, portanto, a remuneração do empregado, não gerando reflexos previdenciários, bem como tributação, como determina o art. 2º, a, b, c, da Lei nº 7.418/1985.

2.8.1 Descontos

O empregado participará do vale-transporte com até 6% de sua remuneração, deixando claro que a parcela que ultrapassar este valor será custeada, pelo empregador (art.4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/1985).

2.8.2 Justa causa

O art. 7º, § 3º, da Lei nº 7.418/85, descreve que a declaração fraudulenta de itinerário caracteriza justa causa. Por isso, se o empregado requerer mais vales do que realmente precisa lhe será devido ser demitido por justo motivo.

A Jurisprudência entende que, mesmo que o empregado não declare fraudulentamente seu itinerário, mas obtenha os vales e não os utilize premeditadamente, será confirmada a falta grave. É o caso de o empregado requerer dois vales para chegar ao emprego e dois para o retorno à sua casa, mas faça o percurso com veículo próprio. Se o empregado requereu os vales sabendo de antemão que não os utilizaria, está cometendo irregularidades.

Diante disso, conclui-se que o empregado só deverá adquirir o vale-transporte se efetivamente utilizar transporte público, deixando evidente que, se utilizar veículo próprio, seu requerimento será indevido. Esse é o teor da OJ nº 215 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho: “É o empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte”.

2.9 LICENÇA MATERNIDADE

2.9.1 Maternidade

A *estabilidade da gestante* é a proibição da sua dispensa sem justa causa em determinado período, que era prevista pelas convenções coletivas de trabalho, caso em que beneficiava apenas a categoria profissional, mas que foi generalizada para toda mulher pela Constituição Federal de 1988 (art. 10, II, *b*, das Disposições Transitórias), que dispõe:

“II — fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: *b*) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. A dispensa em desacordo com esse princípio é nula. A consequência da declaração da nulidade é a reintegração no emprego, continuando a proteção até o termo final da estabilidade.

São assegurados também todos os direitos do contrato de trabalho do período, dentro da estabilidade, em que o empregador, imotivadamente, obistou o desenvolvimento do vínculo jurídico. Observe-se que pela Constituição de 1988 o início da garantia se dá com a confirmação da gravidez. Porém, a Constituição não indica a forma da confirmação, normalmente a apresentação de atestado médico ao empregador. Caso pela convenção coletiva da categoria o início da estabilidade ocorrer a partir da concepção, é o que prevalecerá, por ser mais favorável do que a Constituição.

A *licença à gestante* foi ampliada, porque a CLT (art. 392) previa 12 semanas e a Constituição de 1988 (art. 7º, XVIII) é mais favorável, ao dispor: “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. Isso significa que os dois institutos se combinam.

Confirmada a gravidez, inicia-se a proibição da dispensa imotivada, no período adjacente ao parto. Continua a proibição pelo total dos 120 dias, após os quais a mulher retornará ao serviço. Durante a estabilidade não poderá ser dispensada do serviço. A remuneração dessa licença é salário, como declara a CLT (art. 392, § 4º). O pagamento compete ao empregador, que é autorizado a compensá-lo com recolhimentos devidos à Previdência Social.

Em 2008, pela Lei n. 11.770, de 9 de setembro, foi criado o *Programa Empresa Cidadã*, destinado à prorrogação da licença-maternidade por 60 dias mediante concessão de incentivo fiscal, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade.

A prorrogação é garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. Durante o período de prorrogação da

licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social.

No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Um instituto correlato, criado pela Constituição de 1988 (art. 7º, XIX), é a *licença-paternidade*, cuja duração, fixada pelas Disposições Transitórias (art. 10, § 1º), é de 5 dias. A finalidade é permitir o acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido pelo pai. É encargo do empregador, ao contrário da licença-maternidade, que, embora sendo salário pago pelo empregador diretamente à empregada, é deduzível dos recolhimentos previdenciários a que a empresa estiver obrigada.

O sistema é, assim, sob forma de reembolso, numa tentativa de evitar discriminação contra a mulher. Inclua-se o direito a uma licença de 2 semanas sem prejuízo da remuneração, nos casos de aborto necessário (CLT, art. 395).

Para amamentar o próprio filho até que complete 6 meses, a mãe terá direito a dois intervalos especiais, de meia hora cada (CLT, art. 396). Não se confundem com os intervalos gerais. É necessária a existência de creches para assistência gratuita aos filhos e dependentes do empregado do sexo feminino ou masculino, desde o nascimento até 6 anos de idade (CF, art. 7º, XXV), ampliada, portanto, a exigência antes fixada pela CLT (art. 389, § 1º).

A Lei n. 10.421, de 2002, que alterou a redação do art. 392 da CLT, estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade. Depende de apresentação do termo de guarda à adotante ou guardião. Cumpre acrescentar que o período da licença, nesse caso, corresponde aos mesmos 120 dias assegurados à mãe biológica, conforme dispõe a Lei n. 12.010/2009, uma vez que esta lei incluiu o art. 392-A da CLT.

Diante dessa uniformização de prazo, pôs-se fim à antiga proporcionalidade, que criava uma duração desigual entre o direito da mãe natural e o da mãe adotante ou guardião. A apontada desigualdade era justificadamente entendida por alguns doutrinadores como inconstitucional, por atritar-se com o art. 5º, *caput*, da Constituição, ao declarar que todos são iguais perante a lei (v. Yone Frediani, *Licença--maternidade à mãe adotante*, tese de mestrado, PUC/SP, 2003).

Essas são as normas pelas quais a legislação trabalhista dispensa proteção à maternidade, por alguns considerada prejudicial à mulher, na medida em que contra ela se volta por meio da discriminação; para outros, justificável, por ser absolutamente necessária sob o prisma social, conclusão que está em consonância com as diretrizes internacionais.

A Lei n. 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação de emprego.

Segundo a referida lei, constituem crime as seguintes práticas: a) exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; b) indução ou instigamento à esterilização genética; c) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde — SUS.

As penas previstas são de detenção de 1 a 2 anos e multa, sendo sujeitos ativos dos crimes a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador e o seu dirigente. A multa administrativa, sem prejuízo das sanções penais, importa no valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% em caso de reincidência, e na proibição de obter empréstimos ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

O rompimento da relação de emprego por ato discriminatório faculta ao empregado optar entre: a) readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante o pagamento das remunerações devidas; b) percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

Ampliando a defesa da mulher contra a discriminação no emprego, a Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, estabeleceu novas proibições de atos que considera discriminatórios e altera alguns dispositivos da CLT. Proíbe (art. 373-A, IV, da CLT) a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, com o que de modo genérico inclui as práticas que eram especificadas pela lei anterior, não reproduzindo as referências nesta feitas à esterilização, indução ou instigamento à esterilização genética e à promoção do controle de natalidade, com o que aboliu dispositivos desnecessários para as finalidades visadas.

2.10 AVISO PRÉVIO

2.10.1 Conceito

Consiste na obrigação de uma parte avisar a outra sobre a rescisão contratual. Um fator preponderante para que haja a previsão do aviso prévio é o fator surpresa na ruptura contratual. Se não há surpresa na rescisão do pacto laboral, não há porque avisar previamente a outra parte sobre o fim do contrato. É o caso dos contratos por prazo certo. Se as partes já sabem de antemão por quanto tempo o contrato irá durar e, conseqüentemente, quando irá terminar, não há razão para o aviso prévio. A única exceção já mencionada antecipadamente diz respeito aos contratos de experiência, aos quais o Tribunal Superior do Trabalho impõe essa obrigação quando houver rescisão antecipada (súmula nº 163 do TST).

Outra previsão importante para o cabimento do presente instituto é o fato de que a demissão ou o comunicado de dispensa seja feito sem justa causa, pois jamais poderíamos imaginar que um empregado que, furte seu empregador, possa permanecer no emprego cumprindo aviso prévio, já que a falta grave, deve ter punição imediata, sob pena de reversão perante o judiciário.

O art. 487 da CLT disciplina o cabimento do aviso prévio para ambas as partes, ou seja, quem rescindir o contrato deverá dar aviso prévio à outra parte pelo prazo mínimo de 30 dias. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXI descreve que o prazo do aviso prévio é de, no mínimo, 30 dias.

Aviso prévio é, portanto, uma notificação do empregado, ou do empregador, dando conta do seu propósito de rescindir o contrato de trabalho.

2.10.2 Natureza Jurídica

É uma notificação que uma das partes do contrato de trabalho faz à outra, dando-lhe ciência da rescisão do pacto laboral. Se emanando do empregador, objetiva fazer com que o empregado, no período respectivo, obtenha um novo emprego, para o que a jornada de trabalho. No período do aviso prévio, seja reduzida de duas horas diárias, sem qualquer prejuízo dos salários.

Caso o empregador pretenda despedir o empregado sem justa causa, em se tratando de contrato por prazo indeterminado, impõe-se o ávido prévio, quando no prazo de 30 dias (salvo estipulação diversa em contrato coletivo), o empregado tem reduzida a jornada diária em duas horas, ou seja, trabalha seis, ganhando, porém, as oito horas.

Em nosso sistema jurídico, o aviso prévio é uma obrigação legal, de ordem pública, imperativa e impostergável, por isso que a própria Constituição Federal estabelece sua obrigatoriedade (art.7º, XXI).

2.10.3 Estabilidade no curso do Aviso Prévio

O aviso prévio, não importa o tipo (indenizado ou trabalhado), conta como tempo de serviço para qualquer fim (art. 489 da CLT). O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho TST, com relação a esse fato é claro no sentido de que não existe qualquer tipo de estabilidade no curso do aviso prévio.

O Tribunal Superior do Trabalho também é expresso no que se refere ao fato de o empregador demitir o empregado no decorrer da garantia de emprego com o término do aviso prévio ocorrendo após o fim da estabilidade. A Súmula nº 348 do TST estabelece que “é invalida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos”.

2.11 ADICIONAL NOTURNO

Visa compensar o maior desgaste do empregado que presta serviço no período destinado ao repouso. Em razão de haver uma distinção em relação ao empregado urbano e rural quanto ao horário noturno, destaca-se abaixo os horários e o adicional mínimo pertinentes a esses trabalhadores:

Adicional	Jornada de Trabalho
Urbano----20%-----	entre 22 e 5 horas do dia subsequente
Rural-----25%-----	agricultura----- entre 21 e 5 horas do dia subsequente
25%-----	Pecuária----- entre 20 e 4 horas do dia subsequente

Para os trabalhadores urbanos, o legislador optou por estabelecer uma figura fictícia com relação ao seu horário de trabalho. A cada 52 minutos e 30 segundos equivalerá a uma hora de trabalho. É o chamado horário reduzido do empregado urbano. O rural não tem a previsão do horário reduzido.

2.11.1 Turnos ininterruptos de revezamento

Como dispõe no art. 73 da CLT, os empregados que laboram em turno ininterrupto de revezamento dos benefícios concedidos por este texto de lei. No entanto, a Súmula nº 213 do Supremo Tribunal Federal dá o direito ao adicional noturno para estes empregados também:

“É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento”.

3 EMPREGADO E OS DIREITOS TRABALHISTAS NO COMÉRCIO DE SANTARÉM-PARÁ

3.1 CONCEITO E REQUISITOS DO EMPREGADO

Para Martins (2014, p.148) diz que, “empregado poderia ser considerado, num sentido amplo, o que é pregado na empresa, o que é por ela utilizado”.

Demonstrar esse conceito, que para ser considerado empregado é necessário estar fixado em uma empresa, e conseqüentemente, ser utilizado por tal empresa contratante. Fazendo parte da atividade diária da empresa, desenvolvendo alguma tarefa atribuída pelo empregador.

Dispõe o art. 3º da CLT que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Diante deste artigo citado acima, vislumbra-se que o para ser caracterizado como empregado alguns requisitos precisam ser preenchidos: a) pessoa física; b) não eventualidade na prestação de serviços; c) dependência; d) pagamento de salário; e) prestação pessoal de serviços.

O primeiro requisito é ser pessoa física, portanto, não se pode ser pessoa jurídica. Nossa legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador, os serviços prestados por pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil.

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser ocasional. No contrato de trabalho, há habitualidade, regularidade na prestação dos serviços, que na maioria das vezes é diário.

No requisito da dependência ou subordinação é a obrigação que o empregado tem que cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o estado jurídico que se encontra o empregado em relação ao empregador. Subordinação é submissão do empregado ao poder de direção do empregador.

O salário é devido, pois, o empregado é uma pessoa que recebe pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito.

A prestação de serviços deve ser feita com personalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregado é vinculado ao

trabalho, quando se faz substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento da prestação pessoal na referida relação.

3.2 ASPECTOS SUBJETIVOS DO EMPREGADO

Diante do atual nível de desenvolvimento tecnológico, em especial dos aparelhos eletrônicos portáteis como notebook, tablet e celular, que nos dão a oportunidade para acessar informações, através da internet, ou seja, temos uma oportunidade maior de acessar qualquer informação.

Interessante que mesmo com a maior facilidade para se obterem informações, mesmo assim as pessoas, em especial os trabalhadores entrevistados neste trabalho, demonstram ter um conhecimento superficial dos direitos trabalhistas.

Visto que hoje com atual desenvolvimento tecnológico se pode facilmente, ter acesso através da internet às informações que são pertinentes ao trabalho de cada empregado, estão disponíveis as garantias para quem quiser conhecer e obter o conhecimento dos direitos trabalhistas.

A liberdade de escolher o local de trabalho, é devida para valorizar a dignidade do empregado, visto que no atual Estado Democrático do Direito, não pode haver nenhuma norma jurídica ou norma contratual que obrigue uma pessoa permanecer em uma empresa mesmo contra sua vontade.

Vai do íntimo subjetivo de cada pessoa, analisar propostas, aspectos técnicos da empresa que deseja trabalhar. Buscando o que seja melhor para sua vida pessoal e profissional, além das vantagens que cada empresa por ventura poderá oferecer.

Há liberdade para que o empregador selecione pessoas para sua empresa, como critérios de qualificação profissional, por exemplo: diploma de curso específico, experiência profissional, disponibilidade de horários determinados e etc., mas que esses critérios não configurem nenhum tipo de discriminação às pessoas.

Como o vínculo entre o empregado e o empregador é bilateral, ou seja, precisa-se ter a anuência de ambos na estipulação de contrato. Em relação ao tempo de serviço, significa a vivência do contrato, dispõe o art. 4º da CLT: “considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição especial, expressamente consignadas”.

O tempo de serviço fica condicionado às cláusulas contratuais definidas entre as partes, em alguns casos o empregado, ficando a disposição do empregador já estará configurada o serviço prestado. Ou seja, não deverá ser penalizado pelo empregador caso não

tenha algo pra fazer durante horas do seu serviço, por exemplo: motorista de uma empresa de transportes.

3.3 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CAMPO DA PESQUISA

A cidade escolhida para aplicar a pesquisa foi Santarém-Pará, em virtude em ser nosso domicílio, a qual facilitou o desenvolvimento do tema proposto e onde sendo uma cidade com vários estabelecimentos comerciais dos mais variados seguimentos econômicos, trará uma boa demonstração do perfil dos trabalhadores que atuam nesta cidade.

Na cidade Santarém possui um aparato da Justiça do Trabalho, como o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, onde atua nas causas trabalhistas, sendo uma Justiça especial se faz do procedimento mais célere para resguardar o direito do trabalhador e também do empregador.

O Ministério Público do Trabalho possui uma procuradoria nesta cidade e atuam de forma rígida coibindo as empresas para que não desrespeitem as leis trabalhistas, em especial nas causas coletivas voltadas para o trabalho análogo a escravidão.

3.4 METODOLOGIA PARA COLETA DOS DADOS

Para a concretude da pesquisa de campo utilizou-se um questionário contendo dezessete (17) perguntas objetivas e subjetivas a cerca do tema abordado, e que fora aplicado, com o objetivo de obter respostas sobre o trabalho desenvolvido e conhecimento das leis trabalhistas, sendo os sujeitos da pesquisa os empregados que trabalham no comércio de Santarém-Pará.

Buscou-se aplicar o questionário em diferentes meios de trabalho, a fim de que se obtivesse diferentes opiniões a cerca das questões propostas e assim, obter o favorecimento de opiniões na conclusão deste trabalho.

3.4.1 Do Instrumento da Coleta dos Dados

A escolha pela técnica de questionário deu-se à acessibilidade, à economia de tempo e custo, bem como, pela facilidade dos entrevistados em responder, de forma rápida e objetiva, as questões apresentadas. Dessa forma, aplicou-se o questionário a oito (8) pessoas da comunidade em geral.

As perguntas foram distribuídas de forma subjetiva, sendo o questionário composto de dezessete (17) questões, visando evidenciar o grau de conhecimento dos direitos trabalhistas pelos trabalhadores do comércio de Santarém-Pará.

3.5 PERFIL DOS EMPREGADOS SOBRE O CONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

As pessoas entrevistadas gostam do seu atual local de trabalho, ou seja, estão satisfeitas no local que desenvolvem sua atividade laboral, dentre os entrevistados mais de 60% (sessenta por cento) trabalham a mais de um (01) ano no atual empregador.

Vislumbra-se um bom ambiente de trabalho, que é um direito do emprego, onde a disponibilização de um ambiente saudável é uma garantia para a dignidade da pessoa humana, e demonstra que no local de trabalho há importância tanto o aspecto pessoal, para que haja uma cooperação no trabalho e também um ambiente higiênico, com equipamentos adequados para a boa execução do serviço pelo empregado.

A escolaridade de mais 70 % (setenta por cento) dos entrevistados é o ensino médio, 100% (cem por cento) acessam a internet e deste mais de 60% (sessenta por cento) alegam acessarem a rede social, mostrando que possuem acesso a informação, mas preferem formas de entretenimento.

A conscientização do empregado passa por seu conhecimento das leis e direitos trabalhistas, pois através do conhecimento dos direitos, o empregado sempre estará atento a qualquer lesão ou ameaça de lesão as suas garantias que todo trabalhador possui.

O direito está posto através das normas trabalhistas, visando a facilitar e melhorar a relação contratual entre as partes, onde as normas deviam ser seguidas de forma voluntaria por todos, mas infelizmente existem empregadores que não respeitam os direitos dos trabalhadores, e cabe ao empregado buscar conhecer e exercer seus direitos, uma mente esclarecida nunca será manipulada facilmente.

Necessário se faz para cada empregado o dever de se conscientizar para não ser privado nos seus principais direitos, visto que este seja o mais frágil nesta relação bilateral com o empregador, diante desse estudo observamos várias garantias que protegem os trabalhadores em geral, mas também analisamos situações específicas de lesão aos direitos dos empregados.

Um ponto que ficou claro foi, que os entrevistados até possuem uma pequena noção dos direitos trabalhistas e, conseguem dizer alguns, como: hora-extra; carteira de trabalho assinada; 13º salário; férias remuneradas; vale-transporte; salário-família e etc. Mas não se deduz uma compreensão por parte dos entrevistados dos seus direitos, visto que alguns destes direitos já foram lesados.

Evidente que são direitos importantes, como dispõe em nossa legislação trabalhista, mas quando são lesados cabe ao empregado buscar ter seu direito respeitado, fazer a Justiça do Trabalho sair da inércia para poder dizer os direitos e garantir o respeito as normas por parte do empregador.

Demonstra-se com este trabalho, que na trajetória de vida dessas pessoas, houve empregadores que não respeitaram as leis trabalhistas, mas mesmo assim nenhum que responderam o questionário forma até a Justiça do Trabalho, requerer direitos tão importantes para todo trabalhador.

Interessante, como as leis trabalhistas se constroem visando a proteção do empregado, na relação contratual com o empregador, dando ao primeiro prerrogativas mais favorável, pois o objetivo da lei é equilibrar a relação visto que o empregador na maioria das vezes, possui mais poder econômico e assistência jurídica que o empregado.

Diante disso, o empregado deve se esforçar para conhecer as leis que regem seu trabalho, para que seja mais esclarecido para diariamente, desenvolver corretamente as tarefas destinadas a cada atividade de trabalho especifica. E também os direitos trabalhistas que asseguram os benefícios devidos na contrapartida entre o empregado e o empregador ao desenvolver e cumprir os contratos de trabalho adequadamente, e para que possuindo tal informação não venham sofrer lesão aos direitos.

De posse do conhecimento dos direitos trabalhistas, a postura muda do empregado em relação aos direitos que são devidos e garantidos na legislação trabalhista, passará a exercer e buscar ter seus direitos respeitados pelo empregador.

CONCLUSÃO

Neste trabalho procuramos desenvolver de maneira simples e direta, a construção das normas do Direito do Trabalho, demonstrando os princípios que condicionam a formulação da legislação trabalhista, e esta condiciona as garantias e direitos dos trabalhadores e empregados.

Elencamos os princípios que norteiam o direito de forma geral, como o princípio da dignidade da pessoa humana, que vem a ser caracteriza entre outras formas o respeito a pessoa em sim, as particularidades de cada pessoa, valorizando suas crenças, cultura, e no caso do Direito do Trabalho a valorização da pessoa do empregado, o qual desenvolve a atividade laboral.

O primeiro fundamento do valor do trabalho é mesmo homem, o seu sujeito. E relaciona-se com isso imediatamente uma conclusão muito importante de natureza ética: embora seja verdade que o homem está destinado e é chamado ao trabalho, contudo, antes de mais nada, o trabalho é ‘para o homem’ e não homem ‘para o trabalho’.

Não se deve priorizar somente o lucro por parte do empregador, mas proporcionar condições adequadas para que o empregado possa desenvolver com qualidade seu serviço diário. O respeito da dignidade da pessoa humana passa pelo bom ambiente de trabalho.

Os princípios próprios do Direito do Trabalho, nesta pesquisa mostrou como se fundamenta a proteção para o empregado, onde é a parte mais frágil da relação contratual bilateral com o empregador. Os princípios específicos do Direito do Trabalho, leva a compreensão desta relação contratual, para que as leis trabalhistas não venham trazer conflitos desnecessários ao estipular direitos e obrigações de ambas as partes.

A construção dos princípios na área trabalhistas, visa proteger o empregado de lesões que por falta de conhecimento do empregado venham a acordar, um bom exemplo é o princípio da irrenunciabilidade de direitos, que delimita que o empregador não pode forçar o

empregado a renunciar direitos fundamentais, como 13º salário, pois estaria se prejudicando ao aceitar regressão de um direito adquirido legalmente.

Através dessa pesquisa foi possível aprofundar nosso conhecimento sobre os direitos e garantias do empregado, pois todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado. Para ser empregado é preciso estar subordinado ao empregador, o qual exerce autoridade para com o empregado, e este deve cumprir o acordo bilateral firmado.

No Direito do Trabalho existe uma proteção jurídica para o empregado, que visa equilibrar a relação jurídica posta pelo contrato bilateral, onde o empregado é o mais frágil nessa relação com menor poder econômico e não possui assistência jurídica adequada na maioria dos casos.

Os direitos trabalhistas, são uma prova que os princípios e leis são um reflexo do fato social, em virtude de toda a construção desse direito do trabalho buscando equilibrar a relação empregatícia do emprego pelo empregador, mas sem com tudo ser totalmente rígida, analisando com caso concreto para que também não haja enriquecimento ilícito por parte do empregado.

Demonstramos os princípios, leis, direitos do empregado, como deve ser protegido e resguardo suas garantias na análise dos principais aspectos na atividade laboral, mas procuramos trazer o viés subjetivo do empregado, montar um perfil dos trabalhadores do comércio local, ou seja, uma parcela dos empregados da cidade de Santarém-Pará.

Procuramos descrever através desta pesquisa que as leis trabalhistas são mais benéficas para o emprego, mas este deve ser mais diligente na busca de conhecer suas garantias, em virtude como demonstrou a pesquisa, os entrevistados já sofreram algum prejuízo em seus direitos.

Os entrevistados possuem um conhecimento superficial dos seus direitos trabalhistas, citam alguns desses direitos, mas a pesquisa mostrou que existe uma falta de empenho dos empregados para requerer os direitos lesados pelos empregadores. Um dos fatores na falta de empenho é demonstrada pelo aspecto da busca de informações que não são relacionadas as leis trabalhistas.

Informações existem das mais variadas fontes e aspectos, cabe ao empregado ser mais criterioso na busca de informações pertinentes aos direitos trabalhistas, porque se trata de algo tão importante na vida laboral, o direito não socorre os que dormem, e além do mais nem todos os empregadores são corretos no respeito das leis.

De posse do conhecimento dos direitos trabalhistas, a postura muda do empregado em relação aos direitos que são devidos e garantidos na legislação trabalhista, passará a exercer e buscar ter seus direitos respeitados pelo empregador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Advocacia Trabalhista. **Direito trabalhista**. Disponível em <http://direito-trabalhista.info>> Acesso em 25 nov. 2014.

FERRARI, André. **Direitos do trabalhador**. Disponível em <http://direito-trabalhista.info/direitos-do-trabalhador.html>> Acesso em 20 nov. 2014.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro-desemprego**. Disponível em http://portal.mte.gov.br/seg_desemp/seguro-desemprego-formal-2.htm> Acesso em 01 dez. 2014.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. 6. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

LEHFELD, Lucas de Souza et al. **Monografia jurídica: guia prático para elaboração do trabalho científico e orientação metodológica**. São Paulo: Método, 2011.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

JÚNIOR, Antônio Ferreira Cesarino. **Direito social: teoria geral do direito social, direito contratual, direito protecionista do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

_____. **Vade Mecum Acadêmico**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1977.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

RODRIGUES, Auro de Jesus. **Metodologia científica**. São Paulo: Avercamp, 2006: il



APÊNDICE

APÊNDICE A – Modelo de termo de consentimento livre e esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
PROGRAMA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o(a) Sr(a) _____ para participar da Pesquisa EVIDENCIAÇÃO DOS DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES QUE ATUAM NO COMÉRCIO DE SANTARÉM-PARÁ, sob a responsabilidade do pesquisador (graduando) Joelson Nogueira Ribeiro, a qual pretende avaliar o conhecimento dos trabalhadores do comércio de Santarém sobre os direitos trabalhista.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de preenchimento de questionário referente a dados de identificação e sobre perguntas relacionadas aos direitos trabalhistas.

Os riscos decorrentes de sua participação na pesquisa são: a) local onde será aplicado o questionário, podendo apresentar-se inadequado, como iluminação e ventilação ruins, falta de cadeiras e mesas; b) desconforto durante a abordagem e/ou durante o preenchimento do questionário; procuraremos abordar de forma respeitosa e cordial os trabalhadores de modo a oferecer maior conforto aos voluntários. A aplicação do questionário será realizada somente pelo pesquisador responsável pelo estudo e em hipótese alguma será na presença de terceiros. O questionário não contém espaço para preenchimento do nome do participante o qual será identificado por um número correspondente ao seu Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisador no endereço Rua: Alameda 13, 231, Aeroporto Velho, pelo telefone (93) 99158-8602.

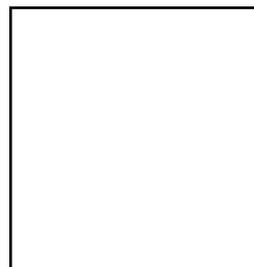
Consentimento Pós-Informação

Eu, _____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando uma via com cada um de nós.

Data: ___/___/___

Assinatura do participante
Impressão do dedo polegar
Caso não saiba assinar

Assinatura do Pesquisador Responsável



APÊNDICE B – Modelo de questionário: sobre o conhecimento dos trabalhadores do comércio de Santarém sobre os direitos trabalhistas.

Sexo: () Masculino () Feminino

Idade: _____ anos

Escolaridade: () Fundamental () Médio () Superior

QUESTIONÁRIO: Sobre o conhecimento dos trabalhadores do comércio de Santarém sobre os direitos trabalhistas.

1. Você trabalha a quanto tempo nessa empresa?

() menos de 6 meses () entre 6 meses a 1 ano () mais de 1 ano

2. Você gosta do seu atual emprego?

() sim () não

3. Você possui a carteira de trabalho assinada neste trabalho?

() sim () não

4. Você conhece as leis trabalhistas?

() sim () não

5. Quais direitos trabalhistas você conhece?

6. Como você tem acesso as leis trabalhistas?

() Internet () na loja onde trabalha () na delegacia do ministério do trabalho

7. O que você acessa na internet?

() rede social () site de notícias () site de compras () direitos trabalhistas

8. Você já trabalhou sem ter sua carteira de trabalho assinada?

() sim () não

9. Por quanto tempo você trabalhou sem ter a carteira de trabalho assinada?

menos de 6 meses entre 6 meses a 1 ano mais de 1 ano

10. Qual transporte você utiliza para ir para o trabalho?

Carro motocicleta Ônibus outro

11. Você recebe vale-transporte?

sim não

12. Você cumpre quantas horas de trabalho diariamente?

6 horas 8 horas mais de 8 horas

13. Você recebe horas-extras?

sim não

14. Você converte em folga as horas-extras?

sim não

15. Você já ficou sem receber o 13º Salário?

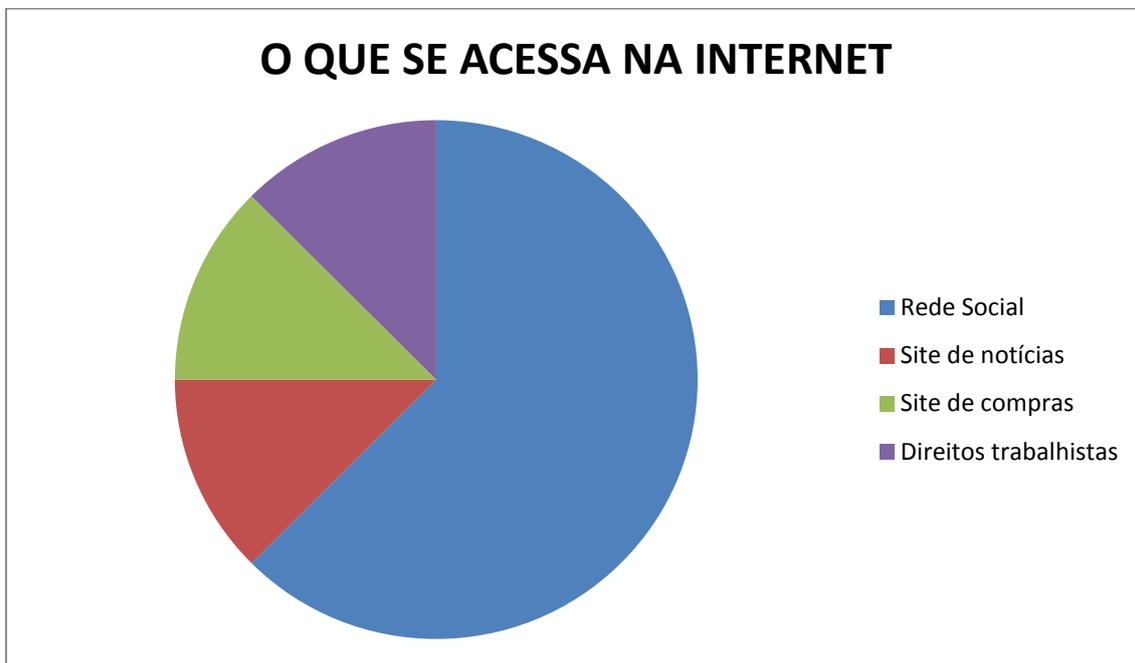
sim não

16. Você já precisou ir a Justiça do Trabalho para exigir seus direitos trabalhistas?

sim não

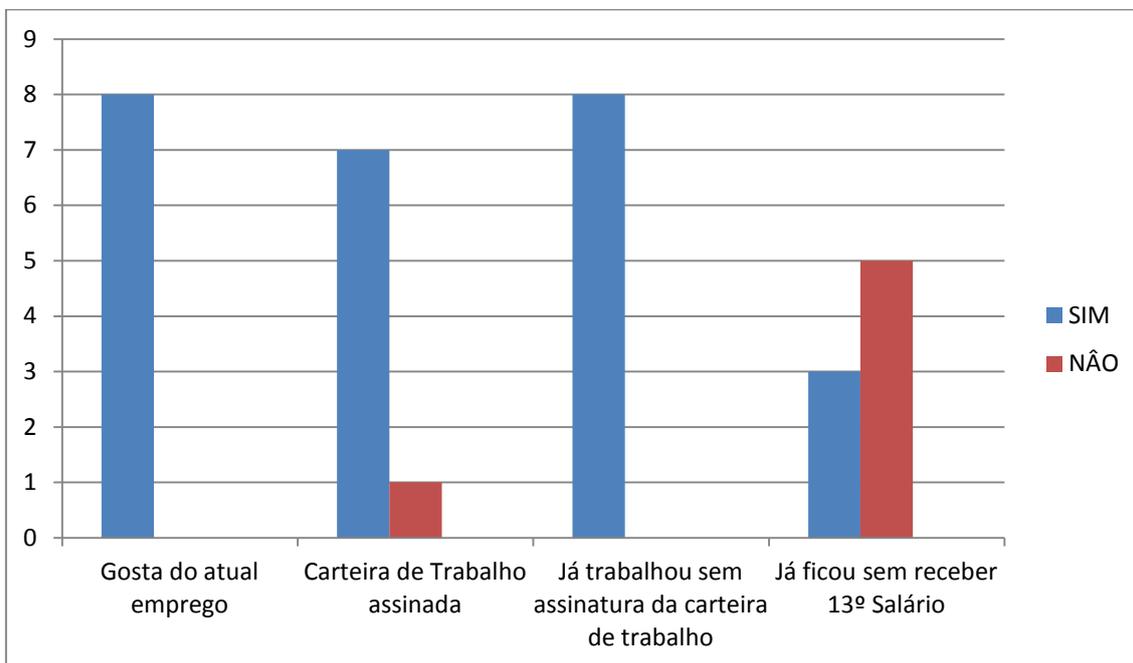
17. Quais direitos trabalhistas você precisou pedir na Justiça do Trabalho?

APÊNDICE C – Gráfico 1



Fonte: Dados do questionário aplicado pelo pesquisador

APÊNDICE D – Gráfico 2



Fonte: Dados do questionário aplicado pelo pesquisador