

Direito do trabalho no Brasil: *perspectivas contemporâneas*

Matusalém Ferreira da Silva Junior

Advogado, consultor e palestrante.

Professor da Especialização
em Direito do Trabalho da UMC.

Graduado em Direito pela UBC

Especialista em Direito Material e

Processual do Trabalho pela Mackenzie

E-mail: matusalemferreiradasilva@gmail.com

Recebido: 24 abr. 2018

Aprovado: 19 jun. 2018

Resumo: Este texto objetiva uma exposição sobre as atualidades do Direito do Trabalho no Brasil. E a escrita é fruto da palestra apresentada no curso de Gestão Comercial da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba/SP. A ideia foi trazer para a discussão situações críticas a respeito dos processos jurídicos no campo da gestão das pessoas, incluindo as novas leis do emprego no mercado profissional brasileiro.

Palavras-chave: Direito. Trabalho. Brasil.

Abstract: This text shows an exposition about the current developments in Labor Law in Brazil. In addition, the writing is fruit of the speech presented in the course of Commercial Management of the Faculty of Technology of Itaquaquecetuba/SP. The idea was to bring to the discussion critical situations regarding legal processes in the field of people management, including the new employment laws in the Brazilian professional market.

Keywords: Law. Job. Brazil.

Resumen: Este texto objetiva una exposición sobre las actualidades del Derecho del Trabajo en Brasil. En la escritura es fruto de la conferencia presentada en el curso de Gestión Comercial de la Facultad de Tecnología de Itaquaquecetuba/SP. La idea fue traer a la discusión situaciones críticas acerca de los procesos jurídicos en el campo de la gestión de las personas, incluyendo las nuevas leyes del empleo en el mercado profesional brasileño.

Palabras clave: Derecho. Trabajo. Brasil.

*Porque deste ouvido à voz de tua mulher, e
comeste do fruto da árvore que eu te havia proibido comer,
maldita seja a terra por tua causa.
Tirarás dela com trabalhos penosos o teu sustento
todos os dias de sua vida.
(Gênesis, 3:17)*

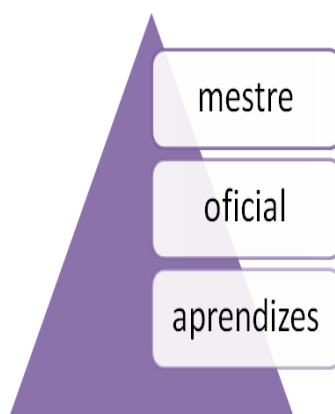
A citação inicial da Bíblia Sagrada descreve uma situação danosa sobre a vida humana, que tem a ver com o conviver. É uma lição a respeito da ética e das relações de poder entre as pessoas. O trabalho equivale-se do esforço físico do corpo para que o sustento de uma realização digna tenha sua recompensa satisfatória, que é o salário. Claro que trabalhar não deve ser visto como castigo, mas como uma forma de desenvolver valores e buscar resultados.

Este texto objetiva uma exposição sobre as atualidades do Direito do Trabalho no Brasil. São algumas regulamentações jurídicas que devem atender ao trabalhador, no país, diante de suas atividades profissionais para garantir prioritariamente seus direitos.

Esta escrita é fruto da palestra desenvolvida e apresentada no curso de Gestão Comercial da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba/SP, em abril de 2018. A ideia foi trazer para a discussão situações críticas a respeito dos processos jurídicos no campo da gestão das pessoas, incluindo as novas leis do emprego no mercado profissional brasileiro.

Na história do Direito do trabalho, verificamos a distribuição de categorias sociais (como a figura 1), que aponta diferentes níveis de trabalho: mestre, oficial e aprendiz. Isso retoma a passagem da escravidão, com a servidão humana, a alcançar as corporações de ofícios das empresas. A escravidão foi a forma de relação de produção adotada, não só no Brasil desde o período colonial até pouco antes do final do Império.

Figura 1: diferentes níveis de trabalho



Fonte: o próprio autor

Direito do trabalho

As primeiras leis trabalhistas, que se têm registros, iniciaram-se para tentar proteger as crianças, os menores de idade, no final de 1800, mais especificamente em 1891. A ideia era impedir os maus-tratos contra as crianças. Disso surgiram os nascimentos dos sindicatos rurais, em 1903, e depois dos sindicatos urbanos em 1907, expressando as reivindicações da classe trabalhadora. Já em 1925, houve uma primeira legislação trabalhista sobre os direitos do gozo de férias.

Como causa dessas mudanças, foi preciso considerar as manifestações de greve dos movimentos operários instigados por imigrantes e o crescimento da produção industrial, em larga escala com a Revolução Industrial. Além disso, houve também o fim da Primeira Grande Guerra Mundial e assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919, que contribuíram para o avanço histórico sobre o direito do trabalho. Lógico que outros fatos, também, promoveram isso como a aglomeração de pessoas nos centros urbanos. Ou seja, a urbanização da cidade pedia uma mão de obra mais especializada.

Portanto, são duas categorias principais (reconhecidas pela sociedade e pelo governo), que utilizam as leis trabalhista nas disputas do mercado: o empregador e o empregado. De um lado, o empregador é o dono, o patrão, da empresa (individual ou coletiva), que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Já, de outro lado, o empregado presta serviços de natureza não eventual a qualquer empregador, com personalidade, sob a dependência e mediante salário. Na relação empregado e empregador, verifica-se uma disputa acirrada. Ambos devem regular um acordo para que a balança possa gerar equilíbrio no contrato de trabalho, sem abusar das partes.

Dessa forma, o Direito do Trabalho é um conjunto de normas jurídicas para prestar conta das atividades de desempenho profissional – o *labor*. No Brasil, as normas vigentes do direito do trabalho são reguladas pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com nossa Constituição Federal, que julga e defende o trabalhador. Inclusive para evitar qualquer tipo de abuso que fere os direitos da pessoa humana. A justiça do trabalho, então, consolida seu esforço para criar acordos de trabalhos que possam impedir injustiças provenientes de processos de desentendimento ou desinformação, além de proteger a classe trabalhadora (BAUMAN, 2015).

1. Multa falta de registro

Sabemos que o empregador não deve deixar de registrar qualquer funcionário, pois é um direito do trabalhador ter sua carteira de trabalho assinada. Por isso, o emprego sem registro não é emprego, uma vez que o empregador deixa de recolher impostos e o empregado deixa de receber seus direitos. A falta de registro na Carteira de trabalho gera multa.

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.” (NR)

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

2. Banco de horas e compensação

Hoje, o banco de horas acumula resultados e possibilita uma negociação do empregador com o empregado para que a compensação dessas horas seja realizada em determinado prazo razoável para ambos, conforme a lei permite.

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

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

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

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

3. Livre estipulação das cláusulas do contrato de trabalho

É preciso observar qual valor é permitido ganhar, de acordo com os instrumentos coletivos. Ou melhor, vale considerar os limites da lei para determinada categoria profissional.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (R\$5.645,80).”

4. Intervalo intrajornada

A distribuição de horas de trabalho equivale-se da distribuição da hora de descanso para repouso e/ou alimentação. Durante o horário de trabalho, qualquer trabalhador necessita de determinada pausa como tempo de descanso, visto que determinadas profissões podem causar *stress*. O intervalo de trabalho deve obedecer determinada intrajornada, conforme os direitos trabalhista para não gerar fadiga. De modo geral, esses intervalos não são computados no horário de trabalho.

“Art. 71.

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

5. Danos extrapatrimoniais dano moral

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

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

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

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

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

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

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

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.
- § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
- § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.
- ‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’
- Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.
- § 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.
- § 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

6. Vínculo contratação autônomo

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

7. Homologação de rescisões

“Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

8. Crimes contra a organização do trabalho

- a) Crimes que ofendem o sistema de órgãos e instituições destinados a preservar coletivamente o trabalho (Justiça Federal)
- b) Crimes que violam os direitos de trabalhadores, configurando interesses individualizados (Justiça Estadual)

9 Atentado contra a liberdade de trabalho

Art. 197. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I – a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:

Pena: detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

II – a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de greve ou paralisação de atividade econômica:

Pena: detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

a) obrigar a exercer ou não exercer de modo permanente um trabalho;

b) a exercer ou não exercer um trabalho durante certo período ou em determinados dias;

c) a abrir ou fechar estabelecimento de trabalho;

d) a participar de greve ou de paralisação de atividade econômica (*lock-out*).

I – a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:

Pena: detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

II – a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de greve ou paralisação de atividade econômica:

Pena: detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

10. Atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta

Art. 198. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola:

Pena: detenção, de 1 mês a 1 ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

11. Atentado contra a liberdade de associação

Art. 199. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional:

Pena: detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

12. Paralisação do trabalho, seguida de violação ou perturbação da ordem

Art. 200. Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa:

Pena: detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único. Para que se considere coletivo o abandono de trabalho, é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados.

13. Paralisação de trabalho de interesse coletivo

Art. 201. Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo:

Pena: detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Considerações Finais

Este trabalho formaliza um determinado conjunto de temas aliados a uma gestão estratégica e de qualidade que possibilita perspectivas ideais para que se estabeleça uma ação corporativa eficaz, de forma a manter o equilíbrio organizacional com o Direito do trabalho no Brasil. Entre público e privado, isso permite estudar o desenvolvimento estratégico na gestão das pessoas. Os resultados demonstram a expectativa de melhorias nos processos organizacionais da empresas.

Referências

BAUMAN, Z. **A riqueza de poucos beneficia todos nós?** Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

BÍBLIA. Português. Bíblia Sagrada Ave-Maria, 141.ed. São Paulo: Editora AveMaria, 1959, (impressão 2001).

HUNGRIA, N. **Comentários ao Código Penal**, 1959, v. VIII, p. 49, 1980.

SARAIVA, R. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10 ed. São Paulo: Método, 2009.