

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Andréia dos Santos

O DESEQUILÍBRIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CAPITAL
E DO TRABALHO E OS EFEITOS GERADOS AO
EMPREGADO E EMPREGADOR

Passo Fundo
2014

Andréia dos Santos

O DESEQUILÍBRIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CAPITAL
E DO TRABALHO E OS EFEITOS GERADOS AO
EMPREGADO E EMPREGADOR

Monografia, da Faculdade de Direito da
Universidade de Passo Fundo, como requisito
parcial para a obtenção do grau de Bacharel em
Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do
professor Me. Jose Mello de Freitas.

Passo Fundo
2014

Andréia dos Santos

O DESEQUILÍBRIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CAPITAL E DO TRABALHO E OS
EFEITOS GERADOS AO EMPREGADO E EMPREGADOR

Monografia, da Faculdade de Direito da
Universidade de Passo Fundo, como requisito
parcial para a obtenção do grau de Bacharel em
Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do
professor Me. Jose Mello de Freitas.

Aprovada em 30 de Junho de 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Mestre José Mello de Freitas - _____

Prof. Mestra Maira Angélica Dal Conte Tonial - _____

Prof. Especialista André Friedrich Dorneles - _____

A Deus, que é a razão de ter chegado até aqui.

A minha amada mãe Tilde, pelo carinho, amor e incentivo. Por ter estado ao meu lado todos os dias (e madrugadas de estudo). Acreditaste em mim, antes que eu mesmo o fizesse. Mesmo nos momentos mais difíceis não me permitiste desistir. Meu amor sempre.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela oportunidade de poder realizar plenamente este desafio, e por ter provido todos os meios .

A minha mãe, pelo apoio e incentivo,

Por ser compreensiva com as ausências.

A minha família, por aceitar as muitas vezes que

não foi possível estar presente

Aos Professores, pelos ensinamentos e

por dividir o conhecimento.

Ao meu orientador, Prof. Me. José M.Freitas,

pela compreensão e colaboração no

decorrer deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar a relação entre o poder do empregador, estabelecendo o campo e delimitação da aplicação deste, e o Princípio da Proteção, bem como os desdobramentos e instrumentalização deste princípio. Passa-se, então, ao estudo da relação de emprego e o meio ambiente de trabalho. Também se fará uma análise sobre a função social do capital e do trabalho, bem como dos efeitos gerados quando ocorre o excesso da aplicação do poder empregatício, buscando identificar as consequências ao meio ambiente laboral, e para o mundo jurídico e social quando da ocorrência do desequilíbrio nesta relação empregatícia. Visa ainda, evidenciar que ao ocorrer o desalinhamento desta relação ambos sofrerão efeitos negativos, que podem ser imediatos ou a longo prazo. Ao romper esta linha traçada pelo Princípio da Proteção, as consequências podem ser gravosas tanto para o empregado quanto para o empregador.

Palavras-chaves: Capital e Trabalho. Desequilíbrio na Relação de Emprego. Função Social. Meio Ambiente de Trabalho. Princípio da Proteção. Poder do Comando. Relação de Emprego.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art: Artigo

Arts: Artigos

CC: Código Civil

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

EC: Emenda Constitucional

Inc.: Inciso

OMS: Organização Mundial de Saúde

TJ: Tribunal de Justiça

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

VT: Vara do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. PODER DO EMPREGADOR, O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	10
1.1 O poder de comando do empregador	10
1.1.1 Poder de organização ou regulamentar.....	12
1.1.2 Poder de fiscalização ou controle.....	13
1.1.3 Poder disciplinar.....	15
1.2. Princípio da Proteção.....	20
1.2.1 In dubio pro operário.....	24
1.2.2 Norma mais favorável.....	25
1.2.3 Condição mais benéfica.....	26
1.3. O Meio Ambiente de Trabalho.....	27
2. A RELAÇÃO DE EMPREGO	31
2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho	31
2.1.1 Pré-História do Direito do Trabalho	31
2.1.2 Modernidade.....	33
2.1.3 Períodos do Direito do Trabalho no Brasil.....	35
2.1.4 Atualidade	38
2.2 A formação da relação de emprego.....	39
2.2.1 Elementos formadores da relação de emprego	41

3. DESEQUILÍBRIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CAPITAL E DO TRABALHO...	49
3.1 Função social do capital e do trabalho.....	49
3.1.1 Função Social do Capital (Empresa).....	50
3.1.2 Função Social do trabalho.....	52
3.2 Excessos no exercício do poder de empregador diante do Princípio da Proteção.....	54
3.3 Impactos ao ambiente de trabalho quando do desequilíbrio da função Social do capital e do trabalho.....	57
3.4 Conseqüências ao empregador e empregado	62
3.4.1 Ao Empregador	62
3.4.2 Ao Empregado	64
CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS.....	72

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa monográfica tem como objetivo o estudo dos efeitos gerados para o empregador e para o empregado, em razão do desequilíbrio na relação de emprego; bem como os impactos ao meio ambiente de trabalho e ao empregado, quando o poder de comando é exercido de forma exasperada e em discordância com a função social do capital. Também, averiguar se o desequilíbrio na relação irá gerar consequências para os agentes.

Na elaboração desta pesquisa será aplicado o Método Bibliográfico, no qual será realizado a leitura de obras que tratam sobre o tema, o fichamento e síntese de idéias, produzindo um novo texto com a demonstração da argumentação dos autores estudados. O método de abordagem que será utilizado é o hipotético-dedutivo, o qual une o método indutivo e dedutivo, ou seja, a mescla da racionalização e da experimentação. Buscar-se-á identificar as consequências para o mundo jurídico e social quando da ocorrência do desequilíbrio da função social do capital e do trabalho.

A proposta de escrever sobre o tema surgiu através da observação de exemplos práticos, da relação de emprego em diversas atividades econômicas. Bem como o aprendizado absorvido na cadeira acadêmica, que trata sobre as relações de emprego, a qual suscitou a ideia de dissecar os efeitos gerados pelo desequilíbrio na relação entre empregado e empregador, e a forma como serão ambos afetados. Também da necessidade de obter o entendimento, a luz do direito, de quais são os limites na relação entre empregado e empregador que não devem ser ultrapassados, para que o equilíbrio permaneça incólume.

No primeiro capítulo será conceituado o poder do empregador, bem como as formas de aplicação na relação de emprego, assim como o posicionamento da doutrina e legislação quanto à limitação do mesmo. Também será abordada a conceituação do instrumento limitador da aplicação deste poder, que é o Princípio da Proteção, e seus desdobramentos. Buscar-se-á ainda conceituar o meio ambiente de trabalho a luz da doutrina, e entender a amplitude do mesmo nas relações trabalhistas.

No segundo capítulo será apresentada a evolução histórica das relações de emprego no decorrer dos tempos, a forma de evolução do sistema protetivo ao trabalhador com relação ao poder do empregador. Através da análise histórica das relações de emprego, verificar-se-á práticas adotadas da atualidade que sejam reflexos dos modelos de relações de emprego da antiguidade, bem como a forma como se manifesta. Também serão analisados os elementos formadores da relação de emprego e sua importância na concretização da relação entre o empregado e empregador.

O terceiro capítulo tratará sobre a definição da função do capital e do trabalho e como influenciam na relação empregatícia. Também serão estudados como ocorrem os excessos na aplicação do poder de comando e sua confrontação com os do Princípio da Proteção. Será tratado ainda sobre os impactos ao ambiente laboral, quando ocorre o desequilíbrio na relação de emprego, e os reflexos na vivência dos agentes. Outro ponto a ser observado são as consequências para o empregado e o empregador quando a harmonia da relação laboral é rompida.

A pesquisa é relevante para observar quais os efeitos jurídicos gerados quando ocorre o desequilíbrio da função social do capital e do trabalho. Por sua natureza o empregador dispõe de poder superior ao empregado, sendo que esta disparidade se ameniza justamente com aplicação do sistema protetivo. É necessário entender como o Princípio da Proteção ao trabalhador exercerá influência sobre o excesso de poder do empregador e vice versa. Bem como quais reflexos recairão sobre o meio ambiente de trabalho, e os efeitos gerados para o empregado e empregador.

1 PODER DO EMPREGADOR, O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Na esfera do Direito do Trabalho, para entender a dinâmica da relação de emprego é necessário analisar a abrangência do poder do empregador com relação ao empregado, bem como, a ferramenta instituída pelo direito para ser o limitador da aplicação deste poder, que é o Princípio da Proteção. Outro ponto importante a ser analisado é o cenário no qual irá se desenvolver esta relação, ou seja, o meio ambiente do trabalho.

1.1 O poder de comando do empregador

A origem da palavra poder vem do latim "ptere" ("poti"), que significa chefe de um grupo, traduz a ideia de posse, de obediência e de força. No dicionário jurídico o significado da palavra poder consiste em: "... Direito de ordenar, de fazer-se obedecer, pela força coercitiva da lei ou das atribuições de que se reveste o cargo de que está investido quem tem a faculdade de ordenar."¹ Ou seja, em sua essência traz de forma intrinsecamente à subordinação de uma pessoa em relação a outro - pessoa ou entidade. Em se tratando das relações empregatícias pressupõe o exercício de um poder diretivo do empregador sobre o empregado.

O empregador, conforme conceituado no artigo 2º da CLT² é aquele que "assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". O Direito do Trabalho atribui ao empregador a competência para dirigir a atividade do trabalhador, para o fim de atender as expectativas da empresa, bem como legalizar a

¹ PAULO, Antônio de. **Pequeno Dicionário Jurídico**. 2 Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005, p 265.

² BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. 2011, São Paulo, Verbo Jurídico, p.773.

dominação e o controle do empregador sobre o empregado estabelecendo limitações. O poder do empregador sob o empregado nasce com o contrato de trabalho, que institui a “faculdade que o habilita a dispor da força de trabalho contratada junto ao empregado”.³

A doutrina atribui outras denominações ao poder do empregador, sendo elas: poder empregatício, ou poder de comando, ou poder diretivo. O poder diretivo consiste na faculdade do empregador organizar o ambiente de trabalho especificando as regras e normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado. Por meio do poder de organização é que o empregador determina as regras que serão empregadas na empresa para o fim de organizar, estruturar e viabilizar o empreendimento, adequando os fatores de produção – capital e trabalho – adaptando à mão de obra de cada trabalhador a necessidade e finalidades almejadas pela empresa.⁴

O empregador não poderá renunciar ao poder que lhe é imputado, adquirido em decorrência do risco da atividade econômica, caso o faça poderá estar renunciando a própria condição de empregador. A subordinação ou dependência do empregado e sua submissão irá fechar o elo desta relação empregado e empregador. O poder diretivo do empregador está diretamente ligado a um dos quesitos essenciais à existência da relação de emprego que é a subordinação do empregado, e esta se instrumentaliza através do exercício do poder empregatício. Deste modo a subordinação pode ser entendida como o estado de sujeição do empregado com sua força de trabalho à vontade do empregador, dentro das limitações da lei.

No entendimento de Maurício Godinho Delgado⁵ a figura do empregador está investida de um rol de prerrogativas, que propicia a ser a parte mais forte na relação de emprego. Declara esse autor que o poder de direção representa uma consequência natural da relação de emprego, através da qual o empregado se sujeita ao cumprimento de ordens emanadas pelo empregador, a quem compete dirigir a atividade laboral do empregado com vistas à realização dos seus negócios.

O poder diretivo abrange, portanto, a faculdade de que dispõe o empregador para exercer todas as atividades gerais, relacionadas à prestação de serviços dos empregados. Por intermédio do poder diretivo, o empregador possui a faculdade de estabelecer as normas para o funcionamento da empresa, estipular o objeto da prestação de serviços e a regulamentação

³ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.694.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 597.

das condições de trabalho, ditar as normas fiscalizatórias relativas à execução do trabalho ou ao comportamento dos empregados no local de trabalho. Conjunto de vantagem e direitos que lhe possibilitam organizar a sua atividade econômica de produção.

Deste modo, o empregador, no exercício do poder diretivo, definirá a destinação concreta da força de trabalho (físico e intelectual). Trata-se de organização técnica das atividades, da exposição verbal ou escrita do que será feito, para que o trabalhador possa fazer a prestação do trabalho. Todavia, as ordenanças versam sobre maneira de trabalhar ou à forma de prestação do trabalho e nunca com relação à pessoal.

Assim como o empregado tem obrigações na relação de emprego, o empregador também possui as suas. Cabe a este a iniciativa de tornar possível a execução do trabalho por parte do empregado e a faculdade de avaliar a qualidade, a quantidade e a perfeição técnica dos serviços prestados. Portanto, proporcionar trabalho, fornecer meios para a sua execução, controlar e fiscalizar a prestação dos serviços e receber o trabalho prestado pelo empregado são obrigações do empregador.⁶

O empregador está investido de características específicas que lhe permitem fazer a gestão do negócio, e direcioná-lo à finalidade proposta. Em termos econômicos, pode se dizer que ao não assumir a postura de comando da atividade, esta não terá sucesso. O trabalhador vende a sua força de trabalho (física ou psíquica), mas necessita que seja norteado pelo empregador quanto a como, onde e o que deverá ser feito.⁷ O poder de comando do empregador, segundo o entendimento da doutrina, se desdobra em três categorias, sendo: poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar, que é atribuído através do contrato.

1.1.1 Poder de organização ou regulamentar

Poder de organização trata-se da autonomia que o empregador tem para organizar sua

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 694.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 597.

atividade, estabelecendo a estrutura jurídica da empresa, regras de gestão, número de empregados, a estrutura de cargos, estabelecer regulamento interno e a escolha do ramo em que vai atuar, assim como estabelecer parâmetros do contrato de trabalho.⁸

O poder de organização possibilita que o empregador determine regras para o andamento das atividades na empresa. As normas estabelecidas pela empresa podem assumir as seguintes características: positivas ou negativas, gerais ou específicas, diretas ou delegadas, verbais ou escritas. A formalização e divulgação das regras, normalmente, ocorrem através de avisos, e-mails informativos, portarias, memorandos, instruções, circulares, comunicados internos, entre outros.⁹

Outra forma de aplicação do poder de organização, comumente aplicada em grandes empresas é a imposição unilateral de normas estruturais na forma de Regulamento Interno de Trabalho. O Regulamento Interno de Trabalho determina de forma incisiva os procedimentos de rotina do trabalho como também os direitos e deveres de cada um. A finalidade é eliminar possíveis motivadores de conflitos, bem como direcionar as ações individuais para o desenvolvimento das atividades do grupo.

A doutrinadora italiana Luísa Riva Sanseverino¹⁰ afirma, sobre a relação entre organização e subordinação do trabalhador, que a primeira é fundamental para o atendimento do propósito da corporação. Numa realidade em que várias pessoas realizam atividades concomitantes na mesma empresa, faz-se imprescindível a implantação de uma diretriz para reger a todos e conduzir ao alcance do objetivo final. Para tal, é essencial a presença da subordinação por parte do trabalhador.

1.1.2 Poder de fiscalização ou controle

O poder de fiscalização ou poder de controle compreende um conjunto de prerrogativas que são deferidas ao empregador com o intuito de fiscalizar e controlar a

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21Ed. São Paulo: Atlas, 2005

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, 695.

¹⁰ SANSEVERINO, Luísa Riva apud CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: Curso e Recurso**. Aracaju: Evocati, 2011, p 108.

atividade desempenhada pelo empregado ao longo do contrato de trabalho. Trata-se do poder que é outorgado ao empregador para acompanhar e monitorar a prestação de serviços que é realizada pelo empregado no espaço empresarial.

O empregador tem o poder e o direito de fiscalizar e controlar as atividades da empresa e do empregado. Com base nesta competência, fiscaliza e controla os passos do empregado durante a jornada de trabalho, com vistas a aferir se as atividades estão sendo executadas conforme acordado no contrato de trabalho, e se estão conformes às normativas e finalidade da empresa.¹¹

Delgado¹² apresenta o poder fiscalizatório e poder de controle como sinônimos, sendo que compreende "os poderes dirigidos a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância concretizada ao longo do espaço empresarial interno". Permite ao empregador acompanhar, fiscalizar e controlar a atuação e o desempenho das obrigações e dos deveres do empregado. Possibilita ao empregador fiscalizar e controlar a força laboral do empregado, conferindo a produção, perfeição técnica e a conduta do empregado no ambiente de trabalho, assim como sua adaptação aos propósitos da empresa.

Dentre as situações de controle apontadas na CLT está o art. 74¹³, que versa sobre a frequência da atividade laboral, horário de entrada e saída, medidas de controle em portarias. Isso se justifica pelo fato de ser o empregador quem assume o risco de sua atividade (art. 2º, caput, da CLT).

Como formas de exercício do poder de controle ou fiscalizatório que se dão na fase de execução do contrato de trabalho: o controle de revistas pessoais; a utilização de câmeras audiovisuais nas áreas de trabalho; o monitoramento de ligações telefônicas; o monitoramento de correio eletrônico (e-mail corporativo).¹⁴

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, 697.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 620-621.

¹³ Artigo 74 da CLT – “O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.”

¹⁴ Recurso Revista n. 1339-74.2010.5.19.0006, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DF, 29 de Nov. de 2013 **“REVISTA EM PERTENCES. DANO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO**. Não se ignora que a dignidade da pessoa humana, fundamento da República, nos termos do art. 1º, III, da CF/88, e regra matriz do direito à indenização por danos morais, previsto no art. 5º, X, da CF/88, impõe-se contra a conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção a que se refere o art. 2º da CLT, o qual abrange os poderes de organização, disciplinar e de fiscalização. As premissas fáticas registradas no acórdão recorrido demonstram que a empregadora exerceu de maneira regular o seu poder diretivo, fiscalizando indiscriminadamente, todos os dias, as bolsas e pertences de todos os empregados. No caso, o TRT decidiu que a revista de bolsas e pertences, considerada em si mesma, implicaria dano moral. Entretanto, não há como se condenar a

Em se tratando de empregados que exercem atividades externas, o poder de fiscalização não poderia ser aplicado, devido não haver uma forma real para o controle de sua jornada de trabalho. Contudo, a evolução da tecnologia e a inserção da informática e telecomunicação provocaram uma alteração da morfologia do trabalho subordinado clássico. A partir do instante em que se submete o trabalhador a um poder de vigilância por meio de sistemas eletrônicos, permitindo ao empregador, inclusive, fiscalizá-lo à distância, ou seja, a subordinação se fortalece.

Esta possibilidade aumentou ainda mais a subordinação do trabalhador à distância, podendo inclusive atingir a vida privada deste, pois em alguns casos a subordinação pode estar presente de forma muito mais aparente do que em um trabalho realizado nas dependências da empresa, podendo o empregador ter o controle da atividade dos trabalhadores. O controle pode ser exercido através do monitoramento dos acessos ao computador, pela produção, entrega de relatórios com horários determinados, monitoramento do número de ligações, etc. Este procedimento possibilita registrar o tempo que é dedicado à atividade, bem como o tempo de repouso.

O poder de fiscalização não pode, contudo ser exercido de forma ilimitada em decorrência da proteção aos direitos de personalidade do empregado, assegurada pela CF/88 (art. 5º, incisos V e X) e pelo Código Civil Brasileiro (CC) (capítulo II, do Livro I), da mesma forma que não é ilimitada a subordinação jurídica do trabalhador ao poder patronal.¹⁵

O exercício do poder empregatício deve sempre se desenvolver de forma razoável, sob pena de ultrapassar o limite e ferir o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, pois, em meio a tanto poderio econômico e a tanta tecnologia, não existe nada maior que a dignidade e a capacidade de realização de um ser humano.

empregadora ao pagamento de indenização por danos morais em razão do regular exercício do poder de fiscalização, nem como se punir quem não comete irregularidade. Recurso de revista a que se dá provimento.”

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 622.

1.1.3 Poder disciplinar

É o poder do empregador para impor sanções disciplinares aos empregados em situações de descumprimento de regras contidas no contrato de trabalho, no regulamento de empresa, na norma coletiva e na Lei. Ou seja, são cabíveis quando a conduta se revele conflitante com os seus deveres profissionais. No Direito Trabalhista, há três penas possíveis: advertência (verbal ou escrita); suspensão disciplinar (no máximo 30 dias – aplicação do art. 474 da CLT, por analogia); rescisão do contrato de trabalho por justa causa (art. 482 da CLT).

O objetivo do poder disciplinar é manter a ordem na empresa e o bom ambiente de trabalho. Pode ser exercido através de medidas preventivas, defendendo a ordem antes que ocorra a lesão. Após ter ocorrido à lesão, aplicam-se medidas repressivas, através de sanções disciplinares, com fim de restituir a ordem interna e para servir de exemplo ao empregado para que não reitere a prática faltosa.¹⁶

Cordeiro¹⁷ equipara as sanções disciplinares aplicadas pelo empregador às penas do Direito Penal, considerando que quando o empregado incorre em algum tipo de infração receberá uma sanção, porém, normalmente, sem que haja decurso de um processo para avaliar a gravidade do delito e a “penalidade” mais adequada a ser aplicada. Que pode ser uma advertência, ou suspensão contratual (não superior a 30 dias - art. 474, CLT), e nos casos mais graves até a dispensa por justa causa (art. 482, CLT), quando houver violação das obrigações de diligência, obediência e fidelidade por parte do empregado.

As medidas disciplinares que podem ser aplicadas pelo empregador são:

a) A advertência (ou admoestação) verbal ou escrita – Essa penalidade possui o intuito de comunicar ao empregado que o seu comportamento está em desacordo com os comandos gerais e específicos ditados pelo empregador. Por meio da advertência, o empregado será cientificado de que se houver reiteração nos atos considerados faltosos, pode ter o contrato de trabalho rescindido por justa causa.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.695.

¹⁷ CORDEIRO, Antônio Menezes apud VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções do Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. 3. Ed. Vol. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009. p.450.

Esta medida é o meio pelo qual o empregador poderá demonstrar que ações estão sendo tomadas para a mudança de comportamento do empregado. Normalmente aplicada em casos leves de desvio de conduta, busca a correção e alinhamento de acordo com as normas. Contudo, o empregador deve atentar para forma de abordagem, pois não pode ferir a dignidade do colaborador, expondo-o a situações vexatórias.

Ainda que não haja legislação que discipline a aplicação desta penalidade, este ato está intrínseco ao poder do empregador de dirigir a empresa. A doutrina e jurisprudência a têm recepcionado, entendendo que é uma forma gradativa de penalizar o ato faltoso, sendo que se o mesmo repetir-se ou for praticado ato mais gravoso aplicar-se-á medida mais rigorosa. Observa-se que quanto a esta questão há a aceitação de aplicação de regra que não está tipificada, porém esta exceção é admissível se for mais favorável ao trabalhador, nunca o contrário.¹⁸

A aplicação da advertência verbal e escrita deve ocorrer de forma gradual levando em consideração a gravidade do ato praticado. Na advertência verbal o objetivo é chamar a atenção do empregado e convocá-lo ao assumir o compromisso e responsabilidade inerentes à sua função, sendo realizado de forma instrutiva e enérgica. Já a advertência escrita, que é similar a verbal, porém documentada, traz a descrição do ato faltoso e as consequências que esse ato pode gerar ao empregador e ao empregado, posteriormente é assinada.

Na prática, antes de adotar outra medida punitiva mais severa, normalmente o empregador irá advertir o empregado no mínimo por três vezes, salvo em casos de alta gravidade, que permitam a aplicação direta de suspensão, e até mesmo a despedida por justa causa. Sob pena de ser reconhecido o perdão tácito, a advertência deve ser aplicada no ato da falta, ou seja, no mesmo dia. A exceção a esta regra são as faltas injustificadas, sendo o empregado advertido no primeiro dia de retorno ao trabalho por desídia. Se o empregado se recusar a assinar, pode ser lida na presença do empregado e de duas testemunhas e estas assinam.

b) A suspensão contratual disciplinar – Após a advertência, ou se a gravidade exigir, aplicar-se-á a suspensão, que implica no afastamento provisório do empregado que praticou uma falta de gravidade média. A suspensão contratual compreende a proibição do

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010, p 649-650.

desempenho das atividades contratadas por um período não superior a 30 dias consecutivos, conforme artigo 474 da CLT, com prejuízo do recebimento dos salários e da contagem do tempo de serviço. Se exceder esse limite de tempo, ficará configurada a despedida injusta do empregado.¹⁹

Durante o período em que estiver suspenso, o empregado não receberá salário e os dias não serão computados para nenhum efeito (tempo de serviço, férias, 13º salário, etc). A legislação trabalhista assegura ao empregador, se atendida todas as determinações legais (advertências e suspensões nas épocas próprias), a irreversibilidade da justa causa. No caso do empregado vir a se recusar a assinar o documento tomando ciência da suspensão, deverão ser tomadas as mesmas medidas já explanadas na advertência.

c) A ruptura contratual por motivo de justa causa – representa a penalidade máxima aplicada pelo empregador ao empregado no contexto da relação jurídica de emprego, sendo que para a sua aplicação, a falta deve estar incontestavelmente comprovada. Deste modo, para ser aplicada tal sanção, é imprescindível que seja observado os seguintes requisitos: o nexo causal, a gravidade (proporcionalidade da pena aplicada), a imediatidade, a atualidade e o princípio “non bis in idem”.²⁰

Ainda que a terminologia justa causa seja, normalmente, utilizada para designar a atitude faltosa do empregado, a definição dada por Nascimento²¹ é mais abrangente, uma vez que define que ambos os sujeitos da relação de emprego (empregado e empregador) podem praticar ações ou omissões contrárias ao bom desenrolar da relação contratual de trabalho e que, portanto, estariam sujeitas às sanções legais cabíveis.

Todas as infrações laborais estão expressamente previstas em lei, que enumera, de forma limitada e taxativa, quais os casos em que cada uma das partes pode romper o contrato de trabalho. A medida disciplinar deve ser tomada imediatamente após ter ocorrido à conduta faltosa, pois se isto não ocorrer entende-se que houve o perdão tácito por parte do

¹⁹ CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 397.

²⁰ Justa causa. Caracterização. Octávio Bueno MAGANO nos ensina que a justa causa somente se caracteriza se, além de prevista em lei ou disposição normativa, houver satisfação dos seguintes pressupostos: a) ser atual; b) guardar proporcionalidade com a pena que enseja; c) não ter acarretado já outra punição (non bis in idem); d) ser determinativa da rescisão (in Manual de Direito do Trabalho, vol. II, Direito Individual do Trabalho, 3. ed., p. 334). Não havendo a satisfação conjunta dos pressupostos acima alinhados, afasta-se a incidência da justa causa. (TRT da 10ª Reg. (Brasília), Ac. 1076, 3ª T., 16.06.94, RO 4096/93, DJU 28.07.94, p. 8.584, Relª.: Juíza Maria de Assis Calsing).

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1210.

empregador. As sanções trabalhistas não retroagem no tempo, ou seja, não é permitido aplicar sanções a fatos passados. Russomano²² elenca as infrações legais que estão previstas pelo ordenamento jurídico trabalhista e estão sujeitas à punição máxima.

A CLT, no art. 482, enumera os casos nos quais é cabível a aplicação da justa causa, que são: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; e prática constante de jogos de azar.

O ato faltoso do empregado não pode ser punido mais de uma vez, ou seja, se foi aplicada a suspensão disciplinar, não pode o empregador, puni-lo, novamente, com a despedida por justa causa. Esta prerrogativa está baseada no princípio “non bis in idem”, que significa: pela mesma falta o empregado não pode ser punido duplamente.

O exercício do poder disciplinar não pode ser aplicado de forma absoluta. A penalidade escolhida pelo empregador deve ser correspondente com a prática ilícita praticada pelo empregado, sob pena de violação do princípio da proporcionalidade. Neste sentido, cabe à Justiça do Trabalho decidir a respeito da licitude da medida disciplinar aplicada ao empregado, decretando a nulidade da mesma, quando em desconformidade com a dignidade da pessoa humana do trabalhador e com os direitos de personalidade do empregado (o direito ao nome, à vida, à liberdade, direito ao próprio corpo, proteção à imagem das pessoas, à honra, à dor, à vergonha, à igualdade, à integridade física, psíquica e moral, vida privada e a proteção à intimidade).

Toda e qualquer penalidade antes de ser aplicada deve ser observada cuidadosamente, considerando a proporcionalidade, a gravidade do ato praticado pelo empregado. Caso o

²² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. Curitiba: Juruá, 2006.

Poder Judiciário Trabalhista entenda que foi exasperada, poderá anular os atos ilegais ou injustos do empregador.

Segundo Delgado²³, a aplicação de pena pecuniária ou multa é vedada como meio punitivo pelo Direito do Trabalho, por afrontar os princípios da intangibilidade e irredutibilidade salariais. A exceção é a Lei nº 6.354/75 (art. 15, § 1), referente ao contrato de trabalho especial do atleta profissional de futebol, que estabelece a multa pecuniária para o respectivo trabalhador. A punição pecuniária, conforme o dispositivo, não poderá ser superior a 40% do salário recebido pelo atleta, sendo que o valor será recolhido diretamente ao Fundo de Assistência ao Atleta Profissional – FAAP.

O empregador não deve aplicar medida punitiva, que não esteja prevista em lei, como já visto anteriormente, somente está autorizado a aplicar a advertência, suspensão e demissão por justa causa e, esta última, desde que embasado comprovadamente no art. 482 da CLT²⁴.

Dessa forma, não pode o empregador aplicar formas diversas de punição ao empregado, tais como, transferir para outro setor, advertência desnecessária, multá-lo (exceto se houver previsão legal em convenção coletiva), redução salarial, supressão de benefícios ou qualquer manifestação decorrente da conduta do empregador, que oculte de fato a punição.

1.2 Princípio da Proteção

Quanto às funções dos princípios, a doutrina divide em duas fases, sendo que no primeiro deles seria um estágio histórico de elaboração das regras jurídicas, na qual os princípios atuam como nascentes materiais do direito. Já na segunda fase, exercem múltiplas funções de modo simultâneo. Delgado²⁵ define que a função específica dos princípios reside no reconhecimento doutrinário de sua natureza jurídica e aplicabilidade aos fatos, com a mesma eficácia inerente as regras jurídicas (constituições, leis e diplomas correlatos).

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010

²⁴ BRASIL. Constituição, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 05 de outubro de 1988. Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 482.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho, 2001, .

No Direito do Trabalho, visto que a relação de trabalho, por sua natureza, sempre será desigual, o Princípio da Proteção veio no sentido de proteger a parte mais frágil na relação jurídica – o trabalhador – que até o surgimento de normas trabalhistas estava inteiramente suscetível ao poder do empregador, e sujeito a todo tipo de exploração.

Para Américo Plá Rodriguez²⁶, a desigualdade existente entre as partes da relação trabalhista originou-se em decorrência da liberdade, entre partes com capacidades completamente diferentes, poderem contratar. A desigualdade dos pactuantes, quando uma das partes possui mais poder que a outra, é fato que resultará em algum tipo de exploração.

Já na concepção de Maurício Delgado²⁷ a ideia de proteção é a nascente de todas as regras do Direito do Trabalho, ou seja, se consideramos este entendimento como o correto os princípios especiais deste ramo não atenderiam ao empregador. Porém, mostra-se mais adequado a visão de Plá Rodrigues, em relação a três princípios: princípios da primazia, razoabilidade e boa-fé, até pelo fato de serem comuns a todo direito, autorizam a utilização também pelo empregador.

O Princípio da Proteção surgiu com o fim de equilibrar a relação entre o empregador e o empregado, que fica condicionado a aceitar o modelo contratual que lhe é imposto. Este princípio está diretamente atrelado ao conceito protetivo do Direito do Trabalho. Plá Rodrigues afirma que: na justiça comum a preocupação é garantir a igualdade jurídica entre os contratantes, já no Direito do Trabalho o foco é proteger uma das partes com o objetivo de alcançar uma igualdade substancial verdadeira entre as mesmas.

Já Carmen Camino²⁸ cita que este princípio é “a própria razão de ser do Direito do Trabalho” e num segundo ponto salienta que “A síntese do princípio da proteção é traduzida na ideia de compensação. Compensa-se, no plano jurídico, a desigualdade no plano econômico”.

Segundo Radbruch²⁹, a proteção esta baseada no conceito de colocar em condições equivalentes aqueles que se encontram em desigualdade social. A igualdade não é o ponto focal, pois se tratadas do mesmo modo duas partes que estão em condições diferenciadas, com certeza uma delas será prejudicada, e será sempre a que está em situação inferior

²⁶ RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2000, p. 37.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho: Relação de Trabalho e Relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2001 p.171.

²⁸ CAMINO, Carmen *Direito Individual do Trabalho*. 3. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 110

²⁹ RADBRUCH apud RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*, 2000, p.86.

(trabalhador). O vértice do ordenamento jurídico é trazer a igualdade fática à relação.

A inferioridade do empregado é observada não somente quando o contrato é firmado, mas igualmente ao longo deste, visto que o trabalhador não pode expor a sua vontade com liberdade. O princípio busca proteger a parte hipossuficiente, contratado em face do contratante, uma vez que a superioridade existente permite a este impor unilateralmente as cláusulas do contrato, visto que o empregado não tem a possibilidade de discutir.

O Princípio da Proteção é a plataforma que eleva o trabalhador a mesma condição do empregador, amenizando os desníveis econômicos que os separa, pois nesta relação à igualdade de tratamento gera a injustiça social. Uma de suas principais funções é nivelá-los, pois não podem ser tratados como iguais, uma vez que não dispõem das mesmas condições.

A respeito deste tema, CINTRA³⁰ afirma que:

“A absoluta igualdade jurídica não pode, contudo, eliminar a desigualdade econômica; por isso, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. E hoje, na conceituação positiva da isonomia (iguais oportunidades para todos, a serem propiciadas pelo Estado), realça-se o conceito realista, que pugna pela igualdade proporcional, a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais, justamente para que, supridas as diferenças, se atinja a igualdade substancial.”

Se as normas jurídicas fossem aplicadas de forma indistinta para empregador e empregado, certamente se materializaria a injustiça e plena desigualdade, pois o empregador sempre exercerá, mesmo que de forma inconsciente, uma pressão sobre o empregado que está subordinado ao poder hierárquico. Carmen Camino³¹ refere-se à questão da igualdade da seguinte forma: “A partir da percepção do valor Igualdade, o direito do trabalho adota um princípio compensador de desigualdade (de proteção), consagrando um favorecimento do trabalhador, sujeito mais fraco na relação com o capital”.

³⁰ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 14ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 53-54

³¹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p.110

Observa-se a aplicação de meios de proteção ao trabalhador, também denominadas "técnicas de proteção", para garantir a efetivação deste direito. As mais conhecidas são: intervenção do Estado nas Relações de trabalho, através da edição de normas e ações que resguardem o trabalhador; procedimentos destinados à celebração de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo; defesa dos interesses do grupo ou do indivíduo mediante o apelo à ação direta (auto tutela).³²

No que se refere à intervenção do Estado, refletido o princípio geral de direito da liberdade contratual pode ser considerando uma afronta, contudo é explícito que o referido princípio não é aplicável na relação contratual trabalhista, visto que havendo esta liberdade de pactuação a parte mais fraca certamente seria onerada em demasia.

Os contratos individuais de trabalho perdem sua força diante dos instrumentos da autonomia coletiva, a exceção a esta regra ocorre no caso do contrato ser mais favorável ao trabalhador. O artigo 114 da Constituição Federal de 1988³³ atribui a Justiça do Trabalho a competência para conciliar e julgar os dissídios coletivos. Computa-se a este princípio a proibição aos tribunais de aplicar qualquer norma que acarrete a redução mínima de direitos garantidos ao trabalhador, nem é permitido ao empregado renunciar seus direitos, e são nulas as decisões que afrontem ao princípio da proteção.

O empregado, pela qualidade de parte "mais fraca" na relação, tem a seu favor a presunção do dano. Os artigos 9º e 468 da CLT reputam como nulos atos que causem prejuízo ao trabalhador. Presume-se que os praticou sob coação ou foi induzido ao erro. Já o artigo 479 da CLT atribui a presunção de prejuízo ao trabalhador, contratado por tempo determinado, e que foi desligado antes do término do contrato sem justa causa, sendo que o empregador deverá indenizá-lo.

Segundo Plá Rodrigues a doutrina recepciona de forma majoritária o princípio da proteção, contudo há dois doutrinadores brasileiros que apresentam opinião conflitante com a maioria. Os doutrinadores J. Pinto Antunes e Alípio Silveira fazem parte de uma corrente minoritária, que entende que o princípio da proteção é contrária a livre iniciativa empresarial,

³² CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 14ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 53-54

³³ Os artigos 9º e 468 discorrem o seguinte: "Artigo 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." "Artigo 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."

contra a vontade de desenvolvimento inscrito na constituição.³⁴

Alípio Silveira fundamenta sua posição nos seguintes pontos: a finalidade do Direito do Trabalho é igualar, não privilegiar; não se pode sacrificar o interesse da empresa para defender um único empregado; o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho determina que não se deva sacrificar o interesse público em detrimento de qualquer interesse privado; se a dúvida não pode ser resolvida pelos processos comuns de hermenêutica, somente se decide em favor do empregado se não houver grave prejuízo para o interesse da empresa.³⁵

A tese de Alípio Silveira é totalmente afastada, pois conforme ensina Plá Rodrigues: Esse equilíbrio resulta do fortalecimento e do apoio, isto é, da proteção ao trabalhador, que possibilita se situar no mesmo nível da parte contrária. Devido à condição do trabalhador como parte mais frágil da relação, protegê-lo não pode ser tratado como uma predileção ao interesse individual, mas como forma de garantir o equilíbrio entre duas partes desiguais em termos de força.

O princípio da proteção está dividido em três regras distintas de aplicação: a regra in dubio pro operário, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica.

1.2.1 In dubio pro operário

Uma vez que, toda a documentação probatória esta com o empregador, dificilmente haverá como o empregado comprovar a existência do mesmo, pode apenas apresentar a pretensão. Diante disso, deverá ser aplicado de forma inversa o princípio vigente no direito comum.

A regra do in dubio pro operário foi transportada para o Direito do Trabalho servindo de base para in dubio pro réu. 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.

³⁴ SOUZA, Halley. **Principiologia da proteção aplicada à realidade do Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 62, 1 fev. 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3779>>. Acesso em: 17 jun. 2013.

³⁵ DEVEALI, Mario apud RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 2000, p. 44-45.

Seguindo a conceituação de Cármen Camino³⁶, diz-se que havendo a possibilidade de interpretações diversas, aplicar-se-á sempre a que for favorável ao empregado, visando que não haja prejuízo a este. No Direito do Trabalho a proteção é sempre em benefício da parte mais fraca da relação, ou seja, o trabalhador é protegido em face do empregador, diferentemente do que ocorre no direito comum que resguarda o devedor em relação ao credor.

No entendimento de Mario De La Cueva³⁷ o Direito do Trabalho, por sua característica protecionista, sempre que surgir dúvida quanto à aplicação de lei ou cláusula contratual, em regra, será aplicado o que for mais benéfico ao trabalhador (parte frágil da relação). Visa garantir que a parte hipossuficiente não seja lesada duplamente, no evento que originou a ação e por não ver atendida sua pretensão de reparação.

A aplicação deste princípio deve ser realizada de forma cuidadosa, para que não haja o risco de desvirtuar seu objetivo. Foram estabelecidos critérios para aplicá-lo: aplica-se tanto para estender benefício como para diminuir prejuízo; deve haver moderação na aplicação da regra, para que os tribunais não caiam no subjetivismo; quando existir dúvida sobre o alcance da norma legal; quando esteja em desacordo com a vontade do legislador.

Deveali³⁸ ensina que existem duas condições para a aplicação da regra *in dubio pro operário*: quando houver dúvida sobre o alcance da norma legal; quando não estiver em desacordo com a vontade do legislador. Outra questão relevante é que para aplicá-lo o magistrado deve avaliar com ponderação e discernimento, observando com o caso concreto, para que não incorra na falta de decidir em favor de quem não faz jus à tutela jurisdicional pleiteada.

1.2.2 Norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável define que havendo mais de uma norma aplicável, sempre será aplicada a que for mais favorável ao trabalhador, ainda que não atenda

³⁶ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p.108.

³⁷ CUEVA, Mario De La apud RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 2000, p.93

³⁸ DEVEALI, Mario apud RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 2000, p. 44-45.

com os critérios clássicos de hierarquia. A finalidade é que o empregado não sofra o cerceamento de algum direito.

Este é o entendimento majoritário na doutrina, visto como um critério de seleção de normas que favoreçam o trabalhador. Possui tríplice função, sendo: a elaboração de normas jurídicas mais favoráveis ao trabalhador; o princípio da hierarquia das normas jurídicas, quando houver mais de uma norma prevalecerá a mais benéfica ao trabalhador; de interpretação das normas jurídicas, pois sendo possível interpretar a mesma norma jurídica de formas diferentes sempre será aplicada a de melhor resultado para o trabalhador.³⁹

O artigo 7º da CF de 1988, positiva e garante um mínimo de proteção ao trabalhador, ou seja, esta regra determina a própria existência do princípio protetor. Deste modo, o Direito do Trabalho brasileiro positivou a regra da norma mais favorável permitindo que o contrato individual de trabalho possa estipular normas mais benéficas que as já existentes e aplicáveis à relação, bem como as convenções coletivas prevaleceram sobre os acordos em caso de cláusulas mais benéficas ao trabalhador.

1.2.3 Condição mais benéfica

Este princípio aplica-se no caso de haver duas normas que tratem sobre o mesmo tema, sendo que se optará por aquela que for mais favorável ao empregado. Estabelece que uma norma trabalhista, ao ser aplicada, não deve reduzir condições favoráveis ao trabalhador. Alice Monteiro de Barros⁴⁰ apresenta o entendimento de que o princípio dá condição mais benéfica tem por finalidade proteger os benefícios já agregados ao patrimônio do empregado, inseridas a este por força contratual. Independente de o acordo ter sido firmado expressa ou tacitamente, não há o que se falar em excluí-los, sob pena de agressão direta ao art. 468⁴¹ da

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 201, p 452.

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005 - p. 170.

⁴¹ **Art. 468 da CLT** “ 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. **Parágrafo único** – Não se considera alteração unilateral a determinação do

CLT. Representa uma garantia ao empregado de que direitos mais vantajosos não podem ser suprimidos enquanto estiver em vigência o contrato de trabalho, não podendo ser alterados ou suprimidos pelo empregador.

Os contratualistas conceituam a relação do contrato de trabalho como sendo sucessiva, pois a execução das obrigações se dá de forma continuada, ao longo do tempo. O conflito enfocado pela regra da condição mais benéfica é aquele em que a lei mais antiga regula determinada situação que se inicia na pactuação do contrato de trabalho e avança até a nova regulação. Esta regra tem relação com a existência de uma condição concreta, anterior, reconhecida e determinada devendo ser respeitada se mais favorável ao trabalhador. A condição deve ser entendida como a situação particular de fato, voluntariamente outorgada pela empresa, ou de direito concedido pela lei anterior.

Conclui-se que a regra da condição mais benéfica é garantia de que, ao longo do contrato de trabalho, vale cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, revestindo-se do caráter do direito adquirido, sendo fundamentais as considerações de Maurício Godinho Delgado: "O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza." Por isso é que, tecnicamente, seria melhor enunciado pela expressão princípio da cláusula mais benéfica.

Segundo Rodrigues⁴², faz-se necessário observar três requisitos para aplicação deste princípio, que são: que sejam condições de trabalho, em sentido amplo (condições de trabalho realizado por conta alheia: alojamento, alimentação, roupa, bolsas, gratificações, etc.); que sejam mais benéficas, quando comparada a situação anterior; que tenham sido reconhecidas ao trabalhador.

1.3 O Meio Ambiente de Trabalho

O meio ambiente é classificado como um direito fundamental de terceira geração, que

empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

⁴² RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2000. p.55

são os direitos de solidariedade e fraternidade, como a paz no mundo, o desenvolvimento econômico dos países, a preservação do meio ambiente, entre outros, que são indispensáveis à condição humana.

O meio ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades ou exerce a sua profissão. Este conceito é amplo e não está vinculado a localização ou o tipo do trabalho e da condição do trabalhador, independente de ser desenvolvido na cidade, no campo, remunerado ou não remunerado, exercido por homem ou mulher, por menor ou maior de idade, por celetistas ou estatutários, por servidores públicos ou autônomos.

Machado referencia o meio ambiente de trabalho como sendo o “conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”.⁴³ Já Celso Antônio Pacheco Fiorillo⁴⁴ apresenta o meio ambiente do trabalho como local em que são realizadas as atividades laborais, independente de ser remuneradas ou não. Mantê-lo equilibrado depende de propiciar local livre de agentes ofensores à saúde do trabalhador, tanto física, quanto psíquica.

O local de trabalho é o lugar onde as pessoas passam a maior parte de seu tempo, pode-se dizer que grande parte da vida. O meio ambiente de trabalho está diretamente relacionado à qualidade de vida dos trabalhadores, por isso o empregador deve oferecer condições mínimas de dignidade humana. A proteção ao meio ambiente do trabalho tem por objetivo garantir a segurança física e psicológica do trabalhador, possibilitando que o trabalho seja desempenhado de forma salubre. Para o entendimento do que é salubre, é necessário analisar o conceito de saúde formulado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) definindo-a do presente modo: “Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”.⁴⁵

No que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, existem três dimensões que devem ser ponderadas: o meio ambiente de trabalho *strictu sensu*, que é o lugar onde se exerce uma profissão; o meio ambiente de trabalho *latu senso*, no sentido mais amplo, é o local onde se exerce a profissão, o qual pode ser numa indústria, na residência, no caso de profissional que trabalha em casa, em uma praça pública, ou até mesmo no automóvel; o meio ambiente de

⁴³ MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTR, 2001, p 66.

⁴⁴ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

⁴⁵ MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTR, 2001, p.48

trabalho de terceiros é um conceito que considera a possibilidade de um determinado ambiente de trabalho influenciar ou modificar as condições de um ambiente de trabalho alheio.

Segundo Júlio César de Sá da Rocha⁴⁶, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao espaço interno da indústria ou da empresa, abarcando também o lugar onde o trabalhador reside e o meio ambiente urbano, O meio ambiente do trabalho caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, nas relações biológica, psicológica e social, a que o trabalhador está submetido.

Guilherme José Purvin de Figueiredo⁴⁷, com relação ao meio ambiente de trabalho, afirma que não se trata de um único local onde a atividade é executada, mas o local onde é desenvolvido. O meio ambiente de trabalho está vinculado a figura do trabalhador e o acompanha aonde for exercida a atividade laboral.

O meio ambiente de trabalho é composto por um complexo de elementos físicos e abstratos. Dentre estes encontram-se: conjunto de máquina trabalho, de edificações, do estabelecimento, de equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga e outras medidas de proteção ao trabalhador, de jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais dentre outros.⁴⁸

A referência ao meio ambiente de trabalho está condicionada ao seu exercício no conceito amplo de meio ambiente, o que significa que deve ser analisado como um bem a ser protegido com o objetivo de preservar a saúde do trabalhador, proporcionando ao mesmo uma melhor qualidade de trabalho e conseqüentemente de vida. Uma vez que o habitat laboral não apresenta as condições mínimas para garantir uma qualidade de vida razoável ao trabalhador, estabelece-se a lesão ao meio ambiente de trabalho.

O legislador brasileiro reconheceu que as condições de trabalho têm uma relação direta com a saúde e com a qualidade de vida do trabalhador, e o direito a um ambiente de trabalho saudável passou a ter respaldo na Constituição Federal, assumindo condição de

⁴⁶ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002.

⁴⁷ FIGUEIRÊDO, Guilherme José Purvin de. **O bem estar do trabalhador rural como função socioambiental da propriedade**. In: Lima, André (org). O direito para o Brasil socioambiental. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. Revista LTR, 63/584.

direito fundamental. A lesão ao meio ambiente do trabalho ocorre no momento que condições mínimas para uma qualidade de vida razoável ao trabalhador não são atendidas.

No artigo 7º, incisos XXII e XXIII da CF88, encontra-se positivado o direito de todo trabalhador a desempenhar suas atividades em ambiente que não prejudique sua saúde, ou quando não for possível eliminar os riscos, devem ser tomadas as providências para garantir a segurança do trabalhador.⁴⁹ Além deste, outros dispositivos constitucionais abordam este tema, fortalecendo o reconhecimento que a proteção jurídica ao meio ambiente é uma forma imprescindível de resguardar a vida e a qualidade de vida humana.

O art. 225 da CF/88 determina o direito que todos têm a um meio ambiente saudável e equilibrado, que pode perfeitamente ser aplicada na esfera trabalhista, pois visa a tutelar a dignidade e o bem-estar para a sadia qualidade de vida de todos. É pacífico que para alcançar qualidade de vida o homem necessita viver em ambiente ecologicamente equilibrado, neste incluiu o meio ambiente do trabalho, uma vez que é em seu habitat laboral que o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva.

O meio ambiente versa como um dos principais valores do ser humano. A Carta Magna, além do dispositivo supracitado, faz menção ao meio ambiente do trabalho no art. 200, inc. VIII, (colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho).⁵⁰ A garantia de dispor de um ambiente que possibilite o desenvolvimento pessoal, profissional e econômico, e haja proteção à dignidade humana é imprescindível, pois é impossível alcançar qualidade de vida sem um ambiente equilibrado.⁵¹

⁴⁹ Art. 7º da CF88 diz que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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;

⁵⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 05 de outubro de 1988. Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011

⁵¹ SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTR, 2008, p. 54.

2. A RELAÇÃO DE EMPREGO

A evolução da sociedade está diretamente ligada ao desenvolvimento das relações de emprego, com exceção das sociedades primitivas, que estavam focadas na subsistência e todos se encontravam na mesma base. A partir do momento que a economia mudou, as relações na sociedade também se modificaram, surgindo as relações de trabalho. O Direito do Trabalho irá estabelecer o equilíbrio, trazendo a mesma base o capital e o trabalho, para que cumpram sua função.

2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho

A história da relação de trabalho se confunde com a própria história do Direito do Trabalho. Na antiguidade nasceram as primeiras relações, na sua forma mais primitiva, através do trabalho escravo, evoluindo para o regime de servidão, passando para sistema de corporações, posteriormente a revolução industrial, surgimento e efetivação dos direito trabalhistas.⁵² Baseado no contexto histórico, as fases da evolução do direito do trabalho podem ser dividida em: pré-história, história Moderna e atualidade.⁵³

⁵² RUSSOMANO, Mozart Victor. O empregador e o empregado no direito brasileiro. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p.105.

⁵³ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 4.

2.1.1 Pré-História do Direito do Trabalho

A pré-história do Direito do Trabalho retrata desde as formas mais primitivas de relação de trabalho entre os homens (trabalho escravo), até as primeiras manifestações na busca pelos direitos do trabalhador. Este período foi marcado por grandes atrocidades e exploração do ser humano, que era visto não como pessoa, mas como parte dos bens do seu senhor. As tarefas consideradas indignas aos homens livres eram designadas como atividades exclusivas dos escravos.

As antigas tribos tinham por hábito alimentar-se dos vencidos (antropofagia), com a finalidade de exterminar qualquer possibilidade de insurgência futura. Posteriormente em vez de liquidar os prisioneiros, passaram a escravizá-los para usufruir de seu trabalho. A escravidão tornou-se a primeira forma de relação de trabalho, nem superior nem inferior ao aniquilamento ou a qualquer outro modo de relação de trabalho. Suprimia todo e qualquer direito e impossibilitava que o escravo pudesse melhorar sua condição.⁵⁴

Ao estudar as civilizações antigas, gregos, romanos, persas, hebreus, entre outros, há manifestação deste tipo de prestação laboral. Inclusive há vários relatos bíblicos que tratam de períodos em que os hebreus estiveram na condição de cativos, após terem perdido batalhas, bem como tornavam escravos aos povos vencidos.⁵⁵

No regime da escravidão a relação de trabalho se estabelece entre o senhor e o escravo, sendo que o senhor é sujeito de direitos, ou titular de um domínio, e possui um direito de propriedade sobre o escravo que é res (coisa). Esta é puramente uma relação de direito real. Diferentemente do contrato de trabalho moderno, não se trata de uma locação de serviços, pois o senhor exerce seus direitos sobre a pessoa, corpo e vontade do escravo, e não sobre os serviços prestados por este. Usufruir da força de trabalho do escravo, para o senhor, é o mesmo que consumir um recurso natural bruto.

Num segundo momento surgem as figuras do senhor e o servo, que são os personagens na relação de servidão. A pessoa que exerce a função laboral tem sua condição alterada de

⁵⁴ CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p.27.

⁵⁵ FREITAS, José Mello de. Validação da Transação na Alteração do Contrato de Trabalho. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007, p.16.

escravo coisa para o servo acessório da terra.⁵⁶ Na Idade Média, com o surgimento dos feudos, o senhor feudal exercia todo o poder tanto sobre a terra, quanto ao produto do trabalho daqueles que ali estavam instalados. A submissão era total ao senhor e o vínculo indissolúvel, apesar de ser declarado como livre o servo jamais poderia deixar o feudo. Pode-se dizer, inclusive, que se tratava de uma espécie de escravidão abrandada. O direito do servo limitava-se a cultivar e morar na terra designada pelo senhor, sendo que deveria prestar contas de tudo e efetuar o pagamento de impostos pelo uso da terra.⁵⁷

Ainda na Idade Média surge um novo modo de relação de trabalho, o regime das corporações, que consistiam na formação de unidades produtoras (as oficinas). Em geral, tratava-se da associação de artesões, que desenvolviam suas atividades seguindo rígidos métodos e hierarquias. A relação de trabalho é desenvolvida entre o mestre e o aprendiz, também surge à figura do companheiro. O aprendiz, assim como o companheiro, era juridicamente livre e recebia salário pelo seu trabalho, contudo estava proibido de exercer sua atividade profissional em outro lugar ou de modo diverso daquele que é imposto pelo mestre da corporação da localidade onde vive. Cada corporação redigia seu próprio estatuto sem interferência externa, que regulamentaria todas as relações.⁵⁸

Nesta fase nasceram os primeiros conflitos entre classes, pois os companheiros, ou também chamados de oficiais, começaram a não aceitar a opressão por parte dos mestres. As primeiras associações sindicais buscavam melhorar as condições de trabalho de suas classes, contudo eram contrárias as leis. A Revolução Francesa, no ano de 1789, pôs fim a esta fase, pois já não havia espaço para sujeição de interesses individuais em prol do interesse de grupos.⁵⁹ Em outras regiões o regime de servidão ainda permaneceu por mais algum tempo, como na Rússia que perdurou até o século XX.

⁵⁶ CATHARINO, José Martins. (1982). *Compêndio de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p.175

⁵⁷ *Idem* item 54, p.29.

⁵⁸ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p30.

⁵⁹ *Idem* item 58.

2.1.2 Modernidade

A Revolução industrial, ainda impulsionada pelas ideias da Revolução Francesa, despertou um novo cenário para as relações de trabalho. A nova ideologia de liberdade e igualdade significava que não haveria privilégio a qualquer das partes, ou seja, o tratamento linear entre empregado e empregadores, mesmo estando em condições de disparidade econômica. Camponeses famintos e desempregados abandonavam o campo e se dirigiam as cidades, com intuito de melhorar suas condições de vida. Aos que conseguiam emprego nas indústrias, ainda restava competir com o maquinário, o qual sempre tinha maior importância para o empregador, pois era um investimento, enquanto que o empregado apenas custo.⁶⁰

Capitaneados pelo ideário puramente capitalista, o novo modo de produção resultou na exploração do trabalhador, que foi dura e cruelmente maltratado, e “sugado” até exaustão. Apesar de ter sido instituído como o período da igualdade, foi marcado pela exploração, e por condições Subumanas de trabalho. Charles Chaplin retratou muito bem esta realidade no filme “Tempos Modernos”, que representou uma crítica direta a todo o sistema em vigor na época. As pessoas trabalhavam por muitas horas seguidas, em atividades repetitivas, fatigantes (na maioria das vezes com alimentação precária) e em locais insalubres, que acabavam por perder a própria identidade. Não viviam, mas sobreviviam e por pouco tempo, pois dadas as condições de miséria o tempo de vida era breve.

Em seu texto, Roppo, comenta que na época a liberdade de contratar das partes, automaticamente, validava todos os atos da relação, pois ao firmar o contrato de trabalho estavam cientes e de acordo com todas as condições, estabelecendo uma recíproca igualdade jurídica.⁶¹ Não havia limites para os contratantes, pois com o excedente de mão de obra disponível, os trabalhadores se sujeitavam a qualquer condição e salário para simplesmente manter-se empregado. Em consequência, as condições de trabalho eram extremamente penosas, chegavam a trabalhar no mínimo 12 horas no inverno e 14 horas no verão.

⁶⁰ VECCHI, Ipojuca Demétrius. Noções do Direito do Trabalho: um enfoque constitucional. 3. Ed. Vol. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009. p.31 a 33.

⁶¹ Roppo apud VECCHI, Ipojuca Demétrius. Noções do Direito do Trabalho: um enfoque constitucional. 3. Ed. Vol. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009. p.33.

A disciplina era severa e as condições de higiene péssimas: espaços reduzidos, viciados e úmidos. Não havia qualquer preocupação com questões de segurança laboral, os acidentes eram frequentes, oscilando entre pequenos cortes, fraturas, quedas, amputações e até mesmo a morte. Algumas indústrias utilizavam quase exclusivamente a mão de obra de mulheres e crianças com a finalidade de baixar custo, pois os salários pagos a estes era inferior, por serem considerados menos produtivos que os homens adultos. Além disto, havia o fator de ser mais fácil impor-lhes a disciplina.⁶²

A partir do ano de 1.802 surgiram às primeiras manifestações de normas protetivas ao trabalho, e foi gradativamente acrescentando mais benefícios para melhorar as condições do operário. Godinho referencia a esta fase como o período de transformação do direito dos operários, pois a própria evolução dos tipos de trabalho forçou a mudança, uma vez que as condições precárias já não eram aceitas e também se tornavam menos lucrativas para os capitalistas.⁶³

Já não era mais acolhido o ideal liberal, pois a igualdade apregoada por este, na prática não existia. Grandes pensadores (Saint Simon, Fourier, Louis Blanc, Marx e Engels, e outros) da época, assim como cientistas, políticos, entre outros, através de suas críticas, fomentaram a mudança de comportamento e a união dos trabalhadores. Estes passaram a combater as condições de trabalho de que dispunham. Os movimentos ocorridos em 1848 e 1871, as greves, paralisações, bem como o medo das ideias comunistas, anarquistas e socialistas forçaram o estado a regulamentar as relações de trabalho, impondo limitações à contratação.⁶⁴

Para Gomes, um grande marco deste período foi à lei que estabeleceu a conciliação e arbitragem facultativa, promulgada em 1892. Outra lei que resultou em mudanças e provocou o surgimento de novas teorias, foi à lei de acidentes do trabalho.⁶⁵ Muitos direitos foram conquistados e mudanças foram implementadas, mas infelizmente regado com sangue daqueles que lutaram e dos muitos que morreram sem voz.

⁶² CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p31.

⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 57 e 58.

⁶⁴ VECCHI, Ipojucan Demétrius. Noções do Direito do Trabalho: um enfoque constitucional. 3. Ed. Vol. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009. p.35; GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 4 e 5.

⁶⁵ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 5.

2.1.3 Períodos do Direito do Trabalho no Brasil

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil ocorreu de forma diferente dos demais países. Até a colonização, os índios viviam num sistema de colaboração mútua voltado exclusivamente para subsistência, extraíam o que precisavam da natureza. O tipo de colonização aplicada por Portugal era puramente “extrativista”, ou seja, retirar o máximo de riquezas e levar para a capital.

Mesmo após a Proclamação da Independência, em 1822, o sistema econômico não sofreu alterações (extração de recursos naturais e cultivo da terra). A primeira forma de relação de emprego no Brasil foi à escravidão. Muitas décadas após ter sido erradicada da Europa ainda permanecia como procedimento normal na colônia. Em sua obra, Gomes⁶⁶ também divide a História do Direito do Trabalho no Brasil em três períodos: Pré-história (primeiro período), Segundo período e Terceiro período.

Os colonizadores portugueses, tentaram escravizar os indígenas, não obtendo sucesso, trouxeram os africanos como mão de obra escrava. Até existia o emprego de mão de obra livre, mas ocorria de forma singela e sem grande expressão. O regime de escravidão perdurou até 1888, ano da promulgação da Lei Áurea, que libertou os escravos. Comparado ao restante do mundo, o Brasil estava completamente defasado, pois enquanto a Europa abandonava as velhas organizações corporativas e voltava-se para as empresas capitalistas, aqui ainda imperava a escravidão.⁶⁷

Nesta fase o Código Comercial trouxe alguns avanços referente à relação de emprego, embora editado em 1850, trouxe normas de proteção em favor dos trabalhadores, mesmo que o foco fossem os trabalhadores do comércio (feitores, guarda-livros, caixeiros), pois o comércio se fortalecia nos centros urbanos. Trazia regras sobre o trabalho de altos-empregados e também sobre acidente de trabalho.⁶⁸

⁶⁶ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 6 e 7.

⁶⁷ VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções do Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. 3. Ed. Vol. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009. p.24;

⁶⁸ FREITAS, José Mello de. **Validação da Transação na Alteração do Contrato de Trabalho**. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007, p.16.

O segundo período iniciou com o fim da escravidão, em 1888, e prolongou-se até a Revolução de 1930. Foi marcado pela promulgação de leis que regulavam a liberdade de associação e sindicalização dos profissionais da agricultura e indústrias rurais. Houve manifestações de operários (greves, paralisações, protestos), pode-se dizer que muitas das motivações foram fomentadas pelos resquícios das ideias anarquistas, trazidas pelos imigrantes, mas não tinham grande poder e eram duramente reprimidas pela polícia.⁶⁹

Dentre os direitos positivados neste período estão: lei de férias, lei sobre caixas de Pensões e Aposentadoria, e a lei que tratava sobre acidentes de trabalho. Apesar das mudanças advindas da República Nova, das alterações na legislação, a regulação do trabalho no Código Civil de 1916, na prática a efetivação destes direitos não acontecia. Ainda havia muito do ranço escravagista e do Brasil Imperial.⁷⁰

Após a Revolução de 1930, foi intensificado o processo de industrialização do país, o que obrigou o estado a tornar-se intervencionista nas relações de trabalho. Um longo caminho foi percorrido, até a alteração do sistema jurídico trabalhista. Em 1934 foi promulgada a nova Constituição do país, que logo foi substituída pela Constituição de 1937.

Posteriormente vieram as Constituições de 1946, de 1969, a Emenda Constitucional de 1969, e por fim a de 1988, que possibilitou a regulamentação do trabalho. Além dos dispositivos constitucionais, muitas outras leis foram promulgadas, com o foco na proteção ao trabalhador, como a que regulamenta os dissídios coletivos, a Lei Orgânica de Previdência, a nova lei sobre acidentes do trabalho, entre outras.⁷¹

Durante este período houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Todavia, todas as conquistas que o trabalhador havia angariado, foram anuladas durante os períodos de ditadura militar. A própria Constituição ficou obsoleta e esquecida, sendo retomada a aplicabilidade após o fim da ditadura em 1979 e o advento da Constituição de 1988.⁷²

Ao analisar, individualmente, cada um destes marcos contribuiu de forma diferenciada para a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. A Constituição de 1934 iniciou a evolução

⁶⁹ Idem item 66, p. 7.

⁷⁰ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p31.

⁷¹ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 7.

⁷² VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções do Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. 3. Ed. Vol. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009. p.35; GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 4 e 5.

histórica do direito constitucional, garantindo e inscrevendo os direitos sociais, incorporando o sentido social do direito e ampliando os horizontes do direito social à família, à educação e à saúde. Já Constituição de 1937 não diminuiu as normas constitucionais trabalhistas, mas houve diferença de tratamento, em especial em relação ao direito coletivo do trabalho.⁷³

A Constituição de 1946 caracterizou-se pela diversidade e pluralismo no tocante à assembleia constituinte e prescreveu a organização do Estado de acordo com o postulado da justiça social, promovendo a conciliação, a um só tempo, da livre iniciativa com a valorização do trabalho humano. A Constituição de 1967, embora inserida no contexto do golpe militar, não deixou de contemplar os direitos sociais. Sob a vigência da Emenda Constitucional de 1969, os direitos sociais passaram a ser subordinados à ordem econômica.⁷⁴

Por fim, a Constituição de 1988 representa um grande avanço, ampliando o tratamento dos direitos sociais, expandindo os direitos dos empregados. A carta estabeleceu a igualdade entre empregados urbanos e rurais, bem como entre empregados e trabalhadores avulsos. Todavia, a nova constituição passou ao largo de qualquer discussão a respeito do trabalhador autônomo economicamente dependente.⁷⁵

Uma mudança significativa foi à criação da Justiça do Trabalho, separando os conflitos trabalhistas da apreciação da justiça comum. Inicialmente a competência da Justiça do Trabalho limitava-se à verificação ou não da existência de fraude na aplicação das normas relativas à relação de emprego. Assim, a atuação somente se dava no sentido de coibir a fraude, o que agora é estendido à própria análise do mérito e dos pedidos decorrentes das diferentes relações de trabalho.⁷⁶

2.1.4 Atualidade

A evolução tecnológica e as mudanças na economia trouxeram alterações a toda

⁷³ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p 41.

⁷⁴ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 7.

⁷⁵ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p 42.

⁷⁶ FREITAS, José Mello de. **Validação da Transação na Alteração do Contrato de Trabalho**. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007, p.28.

estrutura econômica, política e social do mundo. A globalização tem interligado todas as partes do mundo, rompendo fronteiras e até mesmo ocasionando a perda da soberania dos países. A alta competitividade vem gerando desemprego, redução ou até mesmo aniquilação da dignidade do trabalhador (exemplo clássico da atualidade é o trabalhador Chinês), e nenhuma qualidade de vida.

O fenômeno gerado com a busca frenética em tornar-se mais competitiva, conquistar mais investidores, é a flexibilização nas relações de emprego. Ou seja, o estado faz concessões ao máximo possível em lei, deixando de interferir nas relações de emprego, permitindo que estas se assemelhem a uma relação civil. Em nome da modernização, tem sido permitido que sejam depredados direitos considerados fundamentais. A abertura da possibilidade de negociação de direitos fundamentais do trabalhador nos remete ao período da Revolução Industrial, quando ocorreram muitas atrocidades e abusos, em nome do desenvolvimento econômico.⁷⁷

Na atualidade, a legislação trabalhista desfruta das conquistas angariadas ao longo de todo processo evolutivo do direito do trabalho. Contrariamente ao que ocorria com as primeiras relações de trabalho, hoje o foco está em proteger a parte “hipossuficiente”, ou seja, igualar os desiguais.

Devido a anseios puramente capitalistas, em muitas partes do mundo, ainda são encontrados trabalhadores em condições subumanas. Países em que a legislação de proteção internacional ao trabalhador não tem acesso. Grandes corporações terceirizaram a produção para países subdesenvolvidos, pois a mão de obra barata possibilita a redução do custo e aumento nos lucros.

Infelizmente, no Brasil, ainda é comum encontrar situações de trabalho escravo, muitas vezes mascarada por uma forma regular e legalizada, mas que na prática trata-se de pura exploração do trabalhador. Do mesmo modo que ocorria nos primórdios da industrialização, o abuso é praticado contra aqueles que se encontram em condições de extremo desfavorecimento econômico, ou seja, imigrantes ilegais, pessoas com baixo grau de escolaridade, crianças, moradores de regiões com alto índice de pobreza e desemprego, entre outros. Tratam-se de pessoas que se sujeitam a péssimas condições laborais, períodos

⁷⁷ VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções do Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. 3. Ed. Vol. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009. p.24;

exaustivos de trabalho, em troca de salários insignificantes, que não raramente deixam de ser pagos sob alegações diversas. Algumas vezes, inclusive trabalham apenas em troca de alimentação.

2.2 A formação da relação de emprego

Faze-se necessário, para iniciar o estudo da formação da relação de emprego, definir a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego. Vecchi⁷⁸ apresenta a relação de trabalho como sendo o gênero que engloba, dentre outras a relação de empreitada, a relação de trabalho autônomo e a própria relação de emprego, tratando-se esta de uma das espécies. Não é incorreto afirmar que a relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego. Estes termos possuem significados semelhantes e são amplamente usadas como sinônimos, por isso é necessário observar o contexto para identificar a que está se referindo.

Apesar da semelhança com a relação de emprego, na relação de trabalho não está presente a subordinação. Trata-se do vínculo jurídico, entre um trabalhador (pessoa física) e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados, e possui o direito de exigir a realização do serviço contratado. Diferentemente do trabalhador autônomo, assume o risco pelo ofício que exercer.

O jurista Arnaldo Süssekind apresenta o entendimento de que a figura do trabalhador estará presente em todos os contratos que versem sobre a realização de alguma atividade, porém a figura do empregado somente se materializa quando houver a relação de emprego. As qualificações para formação da relação estão aderidas a pessoa do trabalhador, ou seja, a forma e condições como este executa a atividade irão determinar o tipo de relação. O jurista atribui ao trabalhador a qualificação de eixo da relação de trabalho, pois é ele que determina a espécie da relação.

⁷⁸ Idem item 77, p 339.

Amauri Mascaro Nascimento⁷⁹ define a relação de emprego como sendo "a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado". Russomano⁸⁰ apresenta definição distinta: relação de emprego "é o vínculo obrigacional que subordina o empregado ao empregador, resultante do contrato individual de trabalho".

Para o Direito positivo brasileiro, a relação de emprego é produto desse contrato: "contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego", conforme o art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, os sujeitos que formam a relação de emprego são o empregador e o empregado. À luz do art. 2º, da CLT "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço". Por seu turno, com fundamento no art. 3º, do mesmo diploma legal, "Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

2.2.1 Elementos formadores da relação de emprego

A relação de emprego é caracterizada pela cumulação de quatro elementos, sendo que se ocorrer a ausência de algum deles a relação é descaracterizada, tornando-se outra espécie de relação de trabalho. A doutrinadora Carmem Camino traduz a relação de emprego como sendo uma relação contratual, na qual o empregador coordenará a prestação da atividade laboral e também é responsável por todos os riscos apresentados pelo negócio, já ao empregado compete executar a atividade, sujeitando-se as regras e normas, em troca recebe prestação pecuniária.⁸¹

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 269.

⁸⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. Curitiba: Juruá, 2006, p.110.

⁸¹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p 235.

Alguns doutrinadores acrescentam como o quinto elemento da relação de emprego, a prestação de trabalho por pessoa física, contudo parece redundante, uma vez que o próprio conceito do termo atribui a realização de uma atividade por uma pessoa individualmente. A pessoa jurídica pactuará através de uma transação comercial, mas não se iguala a relação de trabalho.

Pessoalidade

A pessoalidade está ligada ao fato que o empregado executará pessoalmente um serviço ao empregador, o qual justamente o contratou levando em consideração suas habilidade e competências, que julga necessárias para desenvolver daquela atividade. Assim, não pode o empregado, por sua iniciativa, fazer-se substituir por outro, sem o consentimento do empregador. É intransferível a prestação assumida pelo empregado, não sendo possível solicitar outra pessoa que a faça, é completamente pessoal.

A manifestação da pessoalidade, conforme já mencionado, é identificada já no momento da contratação, pois o empregador escolhe o empregado justamente por suas características pessoais, e não de forma aleatória. Ele demonstra uma preferência por determinado empregado, e em razão disso decide que o trabalho deve ser realizado exclusivamente por essa pessoa. Existe, portanto, no conceito de pessoalidade, “a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, podem prestar o serviço contratado”.⁸²

O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, a mão de obra com o qual o empregador tem o direito de contar é o de determinada e específica pessoa e não de terceiro. A pessoalidade é o elemento inerente à pessoa do empregado, pressupondo que o trabalho somente pode ser feito pela pessoa que foi contratada pelo empregador. Pode-se dizer que na

⁸² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 125

relação de emprego, a pessoalidade representa uma obrigação *intuitu personae*, infungível, personalíssima e intransferível.⁸³

Neste sentido é que, segundo Oliveira⁸⁴, a pessoalidade apresenta desdobramentos qualificadores e fundamentais para a determinação desta. São eles: indissociabilidade entre o empregado e a prestação do serviço; prestação espontânea da atividade; singularidade na prestação; a determinação dos deveres contratuais recíprocos; primazia da proteção aos direitos do empregado; inadmissibilidade de pessoa jurídica figurar como empregado.

É pacífico que se o elemento pessoalidade não estiver presente na relação, esta pode até se qualificar como uma relação de trabalho, mas não uma relação de emprego, desfazendo-se o vínculo entre as partes. Do mesmo modo, não é cabível a despersonalização do trabalhador, na tentativa de mascarar a relação de emprego qualificando-o como pessoa jurídica. Sempre prevalecerá o princípio da primazia da realidade.

Subordinação

O Dicionário Aurélio atribui ao substantivo subordinação o significado de “ação ou efeito de subordinar; ordem estabelecida entre as pessoas, e que torna umas dependentes das outras”. Por sua vez o verbo “subordinar” tem origem latina e significa “estabelecer uma ordem de relação entre dois seres vinculados, em que um passa a ser inferior, e o outro, superior; dominar, submeter, sujeitar”.⁸⁵

Ao firmar o contrato de trabalho, empregado e empregador passam, a assumir direitos e deveres recíprocos. O empregador, por exemplo, passa a ter o dever de pagar o salário do empregado e o direito de vê-lo executar com zelo os serviços que lhe forem demandados, ao passo que o empregado passa a ter o direito de ter sua carteira assinada e o dever de agir com probidade.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho: Relação de Trabalho e Relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2001, p. 162.

⁸⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; Dorneles, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p.46.

⁸⁵ Dicionário Aurélio online. Disponível em <http://www.dicionarioaurelio.com/Subordinacao.html#> Acesso em: 05 abril. 2014.

A ocorrência da prestação laboral será determinada através da subordinação jurídica, visto que, trata-se de um dos elementos mais importantes para a identificação desta, comportando os deveres que o empregado tem de se sujeitar ao poder de comando do empregador.

Na esfera jurídica, os conceitos para subordinação apresentados pelos doutrinadores brasileiros muito se assemelham. Com base no entendimento apresentado, pode-se concluir que a subordinação trata-se de uma condição de sujeição em que o empregado se coloca, por sua livre e espontânea vontade, em virtude de um contrato de trabalho, que imputa ao empregador o poder de conduzir a força de trabalho do empregado, em troca de uma contraprestação.

No entender de Delgado⁸⁶, a subordinação pode ser classificada por um fenômeno jurídico, originário de contrato, pelo qual o trabalhador aceita ser direcionado pelo tomador. Nascimento⁸⁷, já entende que o trabalhador transfere a um terceiro, através da subordinação, o controle quanto à prestação do seu trabalho. Por sua vez, Martins⁸⁸ conceitua a subordinação como compromisso, assumido contratualmente pelo empregado, em atender todas as ordens do empregador.

Russomano⁸⁹ apresenta em sua obra três teorias sobre a natureza da subordinação, a econômica, a técnica e a social, que já estão superadas. A doutrina é pacífica quanto a esta questão, uma vez que tais conceitos até eram aplicáveis inicialmente às relações de emprego. Contudo, na atualidade, a realidade não converge neste sentido. O trabalhador pode não ser dependente do salário para manter-se e ainda assim ser subordinado, a relação de trabalho não se descaracteriza. Uma pessoa pode depender da prestação pecuniária sobre seu labor, sem, contudo ter vínculo com o contratante.

Do mesmo modo, a dependência técnica traduz um critério que não se aplica na atualidade, pois não possui substrato suficiente para ser considerado um critério autônomo, estando ela inserida na própria subordinação jurídica. Conforme o maior grau de qualificação profissional do empregado, menor será a sua relação de dependência técnica em relação ao empregador, chegando quase a ponto de desaparecer, ou de inverter-se, de modo que o

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010, p. 303.

⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 407.

⁸⁸ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21. Ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 167.

⁸⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. Curitiba: Juruá, 2006, p. 70.

empregador dependeria tecnicamente do empregado e não o contrário. Quanto à dependência social, é uma teoria que remonta de um período pós escravidão em o trabalhador estava completamente sujeito e dependente do empregador, o que não se aplica ao cenário atual, além de se confundir com a dependência econômica.

A subordinação jurídica abrange as demais, além de ser o critério mais aceito pela doutrina, pela legislação e pela jurisprudência como o elemento caracterizador da relação de emprego. Uma vez que deriva do contrato de trabalho, é a manifestação de vontade das partes, o que dá início à relação de emprego, assim como está limitada ao âmbito de prestação do trabalho contratado. Refere-se apenas a uma situação jurídica, desde o início as partes estão cientes das consequências. É correto dizer que a subordinação e o poder diretivo se complementam, visto que o segundo é uma capacidade do empregador e o primeiro é dever do trabalhador.

Para Russomano⁹⁰, a subordinação não tem o mesmo caráter da submissão do trabalho escravo e da servidão ou, mesmo, dos regimes medievais posteriores, pois se trata de uma decorrência da natureza ou organização da empresa ocidental, que se constitui em níveis hierárquicos, de acordo com os interesses do empresário, no qual o comando lhe pertence, tudo funcionando conforme um critério necessariamente harmonioso.

Na relação empregatícia, o empregador detém os poderes para dirigir, regulamentar, fiscalizar e aplicar penalidades ao trabalhador. É por intermédio do exercício do poder empregatício que se instrumentaliza a subordinação jurídica no contexto da relação de emprego. A subordinação jurídica abrange, assim, a sujeição do labor do empregado à vontade do empregador. Deste modo, se não for configurada a subordinação, também não há como reconhecer a relação de emprego.

A relação de emprego é marcada pela formalização do contrato de trabalho, do qual decorrem deveres e obrigações entre empregado e empregador. O empregador que se obriga a remunerar o empregado, enquanto o empregado obriga-se a prestar os serviços ali contratados, com diligência, obediência e disciplina.

Além destas, as obrigações atribuídas às partes na relação de emprego, existem as destinadas ao empregado: obediência às ordens do empregador ou dos superiores hierárquicos, assiduidade, fidelidade aos fins lícitos perseguidos pelo dirigente empresarial.

⁹⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. Curitiba: Juruá, 2006, p 70.

Essa fidelidade também se caracteriza pelo dever de não revelar segredo de que tenha conhecimento por conta do contrato de trabalho, e não fazer concorrência desleal ao empregador.

Empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem, a quem a atividade é dirigida. Nossa lei usa a palavra dependência. No entanto, em lugar dela, generalizou-se hoje a expressão subordinação, de maior importância, uma vez que permite dividir dois grandes campos de trabalho humano: o trabalho subordinado e o trabalhador autônomo. Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado será considerado trabalhador autônomo, não empregado. A CLT é aplicável a empregados e não a trabalhadores autônomos, pois estes não são subordinados a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio.

Com inovações tecnológicas, a subordinação deixou de ser apenas reconhecida no espaço físico onde o trabalho é desenvolvido, no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado, pois hoje a informatização permite realizar tarefas em qualquer lugar, através do computador, do laptop, do Ipad. A subordinação se caracteriza em ser, o empregado, produtivo ao empregador e atender as determinações deste, independente do local em que esteja, executando atividades conforme as condições definidas pela empresa.

Entende-se que subordinação é o estado de um indivíduo que não tem a liberdade para tomar suas próprias decisões, mas deve seguir as instruções de um terceiro. Contudo, não equipara a escravidão, pois neste caso poderá romper este elo quando entender que já não é do seu interesse emprestar a sua força de trabalho aquele empregador.

Conforme já mencionado, a subordinação é a contrapartida do poder de comando, que organizará a forma da prestação do serviço. Uma parte da classe empregadora entende que ao ser subordinado ao empregador, o empregado deve estar a sua disposição e atender a todo e qualquer comando. Este entendimento requer que o trabalhador esteja disponível no horário que determinar, durante o período que for necessário (mesmo que exceda a jornada normal), estabelece metas estafantes e inatingíveis. Ainda entende que tem o direito de aplicar penalidade que visualizar pertinente, mesmo que seja vexatória. Muitos ainda vangloriam-se por serem temidos pelos funcionários, por entender que isto significa poder. O poder de quem detém o capital, e pode dispor da vida de outrem para satisfazer suas vontades.

Todavia, isto nada tem a ver com a real subordinação jurídica da relação de emprego, que como já demonstrado, trata do consentimento do indivíduo em emprestar sua força de trabalho, em troca de uma prestação pecuniária. Os fatos relatados nada têm de subordinação, trata-se de sujeição do empregado ao seu empregador. Conforme menciona Delgado⁹¹, apesar da sujeição ocorrer com frequência, não encontra respaldo em nenhuma área do direito.

Onerosidade

A força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica, que beneficie o trabalhador, ou seja, o salário. À medida que o empregado se compromete contratualmente com a entrega de sua mão-de-obra, nasce a obrigação da prestação pecuniária para o empregador, sendo correto afirmar que o contrato de trabalho é oneroso.

Segundo Delgado⁹², a pesquisa do elemento onerosidade no contexto de uma relação sociojurídica concreta deve envolver não só o plano objetivo de análise, como também o plano subjetivo. No plano objetivo, a onerosidade se traduz no pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato pactuado. De maneira geral, a dimensão objetiva revela-se com clara transparência, sendo que raramente o operador jurídico necessitará recorrer à pesquisa subjetiva. No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contra prestativa, ou seja, há que se verificar o *animus contrahendi* para traduzir a fundamental intenção das partes (em especial do prestador de serviços) com respeito à natureza e efeitos jurídicos do vínculo formado entre elas.

O parágrafo único, do artigo 1º Lei nº 9.608/98, estabelece que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. O art. 1º dispõe que serviço voluntário é a atividade não remunerada. O contrato de trabalho é oneroso. Se não há remuneração, inexistente vínculo de emprego.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010, p. 291.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010, p. 287.

Não eventualidade

Empregado é um trabalhador não eventual, ou seja, o trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. Orlando Gomes afirma que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração. O Direito do Trabalho preceitua que a relação empregatícia deve ser regida pelo princípio da continuidade, incentivando normativamente a permanência indefinida do vínculo de emprego. Em princípio, trabalhador não eventual é aquele que exerce uma atividade de modo permanente.

Deste modo, é necessário identificar os critérios que indicam quando o trabalho é não eventual, o que implica em entender o que caracteriza a relação de trabalho como eventual. Segundo Delgado⁹³, as principais teorias informadoras da noção de eventualidade são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. O autor, relata ainda, que a primeira é conflitante com a CLT, porém pactua com a Lei do empregado doméstico. Por sua vez, as três últimas harmonizam com os preceitos daquela.

a. Teoria da Descontinuidade – segundo esta teoria é eventual o trabalho realizado de forma não continuada, ou seja, há espaços temporais entre uma prestação de serviço e outra.

b. Teoria do Evento – a eventualidade é configurada quando a contratação ocorre devido a um fato ou evento específico, por exemplo, realização de uma obra ou serviço. A atividade será desempenhada durante um tempo, para atender um evento esporádico, não pode haver repetição ou dilatação do prazo.

c. Teoria dos Fins do Empreendimento (ou fins da empresa) – caracteriza-se a eventualidade quando a atividade desenvolvida não tiver vínculo com os fins normais da

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010, p. 287.

empresa. Se a atividade não estiver inserida nos fins da empresa, será realizada esporadicamente e em períodos não estendidos. É a teoria mais aceita.

d. Teoria da Fixação Jurídica – a eventual fica demonstrada no fato do trabalhador não se fixar a uma fonte de trabalho, mas presta serviços a diversos contratantes.

3. DESEQUILÍBRIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CAPITAL E DO TRABALHO

Ao analisar a relação de emprego é nítido que o Direito do Trabalho, foi um instrumento que surgiu para trazer o equilíbrio a relação empregado e empregador, que por sua natureza apresenta uma disparidade de “forças”. Quando colocadas no mesmo plano fica claro que não podem ser tratadas como iguais. Os princípios são o ponto de equilíbrio que permite possam coexistir e interagir, sem que causem prejuízos entre si.

Sempre que o enfrentamento entre empregado e empregador é inevitável, fica claro que em algum momento um deles, ou ambos, ultrapassaram limites e quebraram regras da relação. O impacto dos atos se estenderá a ambas, independente de haver ação judicial, ou do resultado desta. Ao violar os preceitos da relação de trabalho ambos sofreram danos – empregado e empregador – grande parte das vezes com resultados irreversíveis.

3.1 Função social do capital e do trabalho

O conceito de função social não faz a distinção muito clara entre a definição de um direito e a subordinação de um bem. Não são classificados como bens com fins sociais aqueles que são de uso pessoal, pois estaria lesando o direito subjetivo de ser proprietário destes bens, uma vez que não é possível acumular ao mesmo tempo um direito com o atendimento de uma função social.⁹⁴

Marx, com relação ao surgimento do capital e do trabalho, diz que não são uma mera consequência natural, mas são o resultado de muitas revoluções econômicas, e do declínio de uma sequência da antiga produção social. Produto da relação que de um lado há o detentor de

⁹⁴ MARQUES, Rafael da Silva. Valor Social do Trabalho, na ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTR, 2007, p.102.

dinheiro e de mercadorias e, de outro, o detentor das próprias forças de trabalho. O capital é personificado pela própria empresa ou empregador, que muito além de perseguir somente o lucro, tem sua existência fundada em promover o bem social.⁹⁵

É correto afirmar que existe uma correlação entre o capital e o trabalho, pois o primeiro assume sua condição por meio de sua relação com o trabalho assalariado. Ambos deverão extrair sua essência da busca pelo bem comum, estabelecendo nesta o basilar para sua função social. Esta deverá ser o condão norteador para regular as relações em sociedade, de forma que os interesses coletivos tenham predomínio sobre os de natureza individuais. Os fins sociais nada mais são do que uma forma de valorização da dignidade da pessoa humana, que somente poderá ser alcançada quando há a integração e mútua cooperação, abandonando os anseios individuais.

3.1.2 Função Social do Capital (Empresa)

O conceito abstrato de função social é sempre o interesse alheio, e não o do próprio titular do poder, mais precisamente o poder-dever que conduz a atividade empresarial, pois a atividade da empresa é uma atividade organizada que implica na organização do trabalho alheio. É reconhecido, no entanto, a existência de interesses próprios de determinadas pessoas (empresário e trabalhador), porém a atividade empresarial apresenta um interesse público.⁹⁶

A caracterização da função social ocorre pelo poder-dever do titular da atividade, de exercê-la de acordo com os interesses e necessidades da sociedade, visando a uma sociedade livre, justa e solidária. Constitui na essência do bem comum, por isso que ela deve prevalecer no conteúdo das normas jurídicas, uma vez que estas têm o condão de regular as relações em sociedade, de forma que os interesses coletivos tenham predomínio sobre os de natureza individuais.

A empresa nasce com a finalidade única de perseguir o lucro, porém a função social

⁹⁵ MARX, Karl. **Capítulo VI: Inédito de O Capital**. Trad. Klaus Von Puchen. 2ª ed. São Paulo: Centauro, 2004. p. 64-65.

⁹⁶ MARX, Karl. O Capital. A Produção de Mais Valia Absoluta. Vol. III. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/index.htm> Acesso em: 28 fev. 2014.

irá esboçar os limites e redirecionar os esforços, visando a valorização do trabalho humano. Norteador seu direcionamento nos princípios da ordem econômica constitucional, fundada na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A função social da empresa está ligada à função social dos bens de produção, o dever do proprietário de dar uma destinação compatível com o interesse da coletividade. Entretanto, não significa uma condição limitativa para o exercício da atividade empresarial, visa proteger a empresa contra a ferocidade patrimonialista do mercado.

Cabe ressaltar que o poder de controle não se confunde com propriedade. Não é um direito real, portanto, de caráter absoluto, incidindo sobre uma coisa, mas um poder de organização e de direção, envolvendo pessoas e coisas. A causa dessa constante confusão conceitual está, no fato de que, em regime capitalista, o poder de controle empresarial baseia-se na propriedade do capital ou dos títulos-valores representativos do capital da empresa.

Vale lembrar que o interesse da empresa capitalista é a organização para produção de bens com objetivo de lucro. O objeto da empresa, ou seja, o exercício da atividade econômica de produção ou distribuição de bens ou serviços está sempre subordinado ao objetivo final de apuração e distribuição de lucros.

No que tange as políticas de desenvolvimento instauradas pelos governos, as empresas, por sua função social, assumem a responsabilidade de contribuir amplamente para a promoção do bem-estar econômico e social; para a melhoria do nível de vida e para a satisfação das necessidades básicas; para a criação direta ou indireta de oportunidades de emprego e para a promoção, em todo o mundo, dos direitos fundamentais do homem, eliminando toda discriminação por motivo de raça, cor, sexo, religião e opiniões.

A Constituição Federal garante aos particulares a primazia da produção e circulação dos bens e serviços com base na livre iniciativa, contudo há restrições de natureza pública ao exercício da liberdade empresarial, circunstância que tem por objetivo garantir a todos existência digna, conforme os preceitos da justiça social (CF, art. 170).⁹⁷

A empresa, juntamente com o Estado, tem a responsabilidade de prestar serviços em prol do progresso social, ou seja, buscar satisfazer o interesse coletivo. A exploração da

⁹⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011

atividade econômica puramente objetivando o lucro e a satisfação pessoal do empresário, já não é uma conduta aceita segundo o princípio da sociabilidade ou função social.

As empresas não podem se eximir da responsabilidade pelas relações de trabalho, pela qualidade de vida, pela valorização da dignidade da pessoa humana, pois cabe agir conjuntamente com o Estado. Partindo-se do princípio de que quem tem poder, tem também responsabilidade na mesma proporção, não há como negar a responsabilidade.

Assim, a função social da Empresa deve ser entendida como o respeito aos direitos e interesses dos que se situam em torno das empresas. Contribuirá para criar condições mais favoráveis ao crescimento econômico e ao desenvolvimento social, valorizando-se assim, o coletivo em detrimento do individual. O capital, para atender a função social, tem o dever de zelar para não gerar prejuízo a outrem em decorrência da realização de suas atividades. O lucro não é conflitante com a função social, e sim, representa uma consequência para a empresa que cumpre sua função. Todavia, é inadmissível a sua obtenção com base no prejuízo de alguém.

3.1.2 Função social do trabalho

A Constituição Brasileira tem como essência a solidariedade social, definida no art. 3º, I, da CF⁹⁸, que estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Brasileira a construção de uma "sociedade livre, justa e solidária". Uma sociedade alcançará tal objetivo a partir do momento em que tiver condições de fazer com que forças tão distintas coexistam, sem que a mais forte sobrepuje a mais fraca.

Dentre os fundamentos constitucionais, está o respeito à dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, I e IV). A solidariedade social fortalece o conceito de que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por objetivo "assegurar a todos existência digna, conforme os

⁹⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 05 de outubro de 1988. Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011

ditames da justiça social" (art. 170, caput) e elegendo o primado do trabalho como base da ordem social, que tem por objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193). Ainda referencia o tema nos artigos 5º, inciso XIII, art. 6º, caput, art. 7º. O trabalho é um fundamento de ordem econômica e da ordem social.⁹⁹

No entendimento de Marx¹⁰⁰, o trabalho e o homem tem um vínculo existencial, deste modo para determinar a história de um, não há como não analisar outro. O desenvolvimento da vida material do homem é assegurado pelo trabalho. O trabalhador não oferta sua força laboral por escolha, mas é subordinado ao comando do capital pela necessidade de sobrevivência, para que alcance os bens que necessita para sua existência. Se não detém os meios de produção terá a necessidade de vender a sua própria força de trabalho, aceitando as condições interpostas por aquele que detém a força, o poder de decisão, ou seja, o capital.

Cabe destacar que o trabalho além de ser meio para que a pessoa possa prover o seu sustento e buscar o desenvolvimento econômico trata-se de uma forma de inserir o indivíduo na sociedade em que vive. Aquele que não possui os meios de prover os bens mínimos para sua subsistência e de sua família, acaba ficando a margem da sociedade.

O contrato, na esfera do Direito do Trabalho, é o instrumento que formará o elo entre as duas partes desta relação, ou seja, empregador (capital) e empregado (trabalho). Além da definição apresentada pela Constituição Federal, a função do contrato também será tratada no seu art. 421 do Código Civil¹⁰¹ “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. O contrato trabalhista não versa apenas sobre questões individuais, mas a primazia trata em garantir o atendimento da função social.

A luz do Princípio da Proteção e da natureza jurídica pode-se dizer que o contrato individual de trabalho tem função social muito mais ampla que a mera melhoria da economia de um país. A função social do contrato individual de trabalho persegue a manutenção de um relevante fundamento constitucional, que é a dignidade da pessoa humana.

Deste modo, na prática a função social é possibilitar que o empregado possa exercer sua atividade sem que seja lesado algum de seus direitos, ou seja, tenha um meio ambiente de

⁹⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 05 de outubro de 1988. Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011

¹⁰⁰ MARX, Karl. **Capítulo VI: Inédito de O Capital. Trad. Klaus Von Puchen.** 2ª ed. São Paulo:Centauro, 2004. p. 64-65.

¹⁰¹ BRASIL. **Código Civil Brasileiro de 10 de Janeiro de 2002.** Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011

trabalho salubre, jornada de trabalho compatível com os limites físicos de um ser humano, salário adequado, valorização profissional, qualificação permanente e, até mesmo a garantia de permanência no emprego, salvo se houver um motivo ou causa relevante para a rescisão.

De acordo com Zeno Simm¹⁰², os direitos fundamentais do trabalhador estão incorporados à pessoa deste. Todavia nas relações de emprego pode encontrar resistência em ser cumprido, pois colide diretamente com direitos do empregador. Visto se tratar de uma relação de autoridade torna-se complexo manter o equilíbrio entre ambos.

O contrato individual de trabalho tem como sua principal função a preservação da dignidade da pessoa humana. Deste modo, através dos princípios trabalhistas, zela pela manutenção das melhores condições de trabalho e de vida ao trabalhador. Assim, encontra resistência em alguns setores sociais em compreender sua finalidade.

3.2 Excessos no exercício do poder de empregador diante do Princípio da Proteção

A relação entre empregado e empregador é caracterizada pelo desequilíbrio de forças que há entre ambas. De um lado está o que detém o comando da relação, investido de toda a força que o capital lhe atribui. No lado oposto, encontra-se aquele que, pela sua condição econômica, vende sua força de trabalho e se sujeita as ordenanças que lhe são impostas, com intuito de garantir suas condições econômicas.

O empregador, conforme já referido, carrega sobre si o ônus de arcar com todas as responsabilidades inerentes ao negócio, mas também recebe a incumbência de dirigi-lo e exercer autoridade para garantir que o mesmo atinja o seu objetivo, ou seja, o lucro. Estando investido do poder de comando, poderá dirigir todas as atividades e determinar ao empregado como quer que elas sejam executadas.¹⁰³

O poder disciplinar do empregador em relação ao empregado decorre do poder de

¹⁰² SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTR, 2008, p. 42.

¹⁰³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

direção do empreendimento, que possibilita aplicar sanções de cunho punitivo quanto à atividade laboral é exercida de forma diversa do que foi pactuada. Todavia, salienta Sérgio Martins¹⁰⁴ que a aplicação deste observa a boa-fé, visando que a sanção tenha apenas cunho pedagógico, ou seja, mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. Contudo, o uso de tal poder por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder.

A forma de exploração de mão-de-obra no Brasil colonial e imperial deixou seus legados. A forma de tratamento a mão-de-obra escrava, posteriormente a extorsão praticada contra os imigrantes assalariados e da prática abusiva aplicada à classe operária no início da industrialização. Apesar de toda a evolução jurídica quanto ao direito do trabalhador, ainda o pensamento de muitos quanto às relações laborais, estão minados pela falsa idéia de que o subalterno é obrigado a se sujeitar a depreciação enquanto ser humano, aceitando como condição de trabalho todo tipo de maus-tratos.

O estado de sujeição do empregado reflete unicamente a subordinação hierárquica oriunda do contrato de trabalho, não significando, pois, que o empregador possa dispor sobre a pessoa do trabalhador. O dever de obediência, de diligência e de fidelidade ao empregador é limitado ao desempenho da atividade laboral. Deste modo, a limitação deste poder deve ser observada a partir da participação efetiva do trabalhador na atividade empresária.

Assim, não poderá o empregador, no exercício do poder de direção, submeter seus empregados a tratamento descortês e injurioso, à revista pessoal de modo abusivo, atingindo a privacidade e a intimidade do trabalhador, conferir tratamento com rigor excessivo, excedendo todos os limites estritos do poder diretivo.

Um exemplo clássico de excesso do empregador é a exposição do empregado perante os demais colegas por não ter atingido uma meta proposta, que apesar de ser em tom de brincadeira não é menos lesivo ao empregado. Na jurisprudência encontram-se as formas mais absurdas, que vão desde: atribuir apelidos ofensivos; obrigar o funcionário usar uniforme de cor diferente para demonstrar que ele não está atendendo as metas; entrega de troféu por ser o mais lerdo, assim por diante.

Além desta abordagem em tom jocoso, também há os casos que vão diretamente para depreciação do empregado. O uso de qualificações ultrajantes à dignidade do trabalhador,

¹⁰⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21Ed. São Paulo: Atlas, 2005

como chamá-lo de incompetente, comparações com animais, “chingamentos”, palavras de baixo calão. Usufruir do cargo em que está investido para pressionar psicologicamente, através de ameaças veladas ou mesmo diretas. O empregador deixar de cumprir uma prestação pecuniária, ou fazê-lo de forma parcial, com certeza é uma lesão grave ao direito do trabalhador, mas nada se compara a degradação emocional.

Observando o desenvolvimento histórico da relação de emprego, nota-se o caminho tortuoso que foi superado para se chegar ao estágio em que aonde leis e princípios, em especial o Princípio da Proteção, podem ser implementados com primazia. Os excessos do empregador anteriormente eram tratados diretamente na relação individual, sendo que ao empregado restava apenas aceitar ou não.

Infelizmente, no Brasil, ainda são visualizados cenários ultrajantes de condições de trabalho, nos quais impera as mesmas regras adotadas no Brasil escravagista. Após mais de um século do término do trabalho escravo legalizado, não raro são encontradas situações semelhantes mascaradas por uma faceta de legalidade. Não somente nas regiões mais inóspitas, mas nos grandes centros urbanos. A prioridade é obter o lucro, aplicando todas as formas necessárias para reduzir custos, o que inclui exploração de mão-de-obra.

A criação da Justiça do Trabalho, assim como a promulgação da CLT, acarretou uma transformação no universo das relações de emprego. Através da evolução do número de ações recebidas e solucionadas no período de 1941 a 2012 nas Varas da Justiça do Trabalho, Tribunais de Justiça, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho é possível reconhecer o amadurecimento e efetivação do direito trabalhista no Brasil.

No período de 1941 a 1985 o número de ações em todas as instâncias era muito inferior, abrange justamente os períodos de ditadura no país, quando os direitos sociais ficaram adormecidos. Apesar de nesta fase ter havido grandes saltos na economia e industrialização, em termos de pretensões trabalhistas tudo permaneceu sem grandes movimentações. Entretanto, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, os números de ações triplicaram e vêm aumento ano após ano.¹⁰⁵

Um fator que também ensejou o aumento das ações na Justiça do Trabalho foi a Emenda Constitucional número 45, de 30 de dezembro de 2004. Atribui à competência a

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Estatística. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/estatistica> > Acesso em 05 abr. 2014. Tabela 1.1; Tabela 2.1; Tabela 3.1 - Anexos

Justiça do Trabalho para julgar temas da esfera trabalhista que antes eram apreciadas ou na Justiça Comum, ou na Justiça Federal. Todavia, não é único fator que tem fomentado o crescimento contínuo de ações trabalhistas.

A Constituição Federal efetivou os direitos dos trabalhadores, mas este não foi um motivador para o aumento de divergências entre empregador e empregado, apenas o trabalhador encontrou respaldo para buscar a satisfação de seus direitos. Situações que outrora permaneciam enclausuradas nos porões do empregador, já não são mais aceitas como normalidade. Assim como medo, insegurança e falta de informação já não reprimem ou impedem o trabalhador de perseguir o seu direito.

A origem autoritarista das relações de trabalho ainda apresenta reflexos na atualidade, pois em muitos dos casos de abuso de poder por parte do empregador, fica demonstrado o mesmo comportamento absolutista e intransigente das antigas oficinas de artesãos, e primeiras indústrias. A pior de todas as heranças vem do período escravagista, que faz com muitos empregadores, ao contratar a prestação do serviço subordinado, entendem que também tem direitos sob a pessoa do empregado, e dele podem dispor ilimitadamente.

3.3 Impactos ao ambiente de trabalho quando do desequilíbrio da função social do capital e do trabalho

A Constituição Federal¹⁰⁶ garante, no artigo 7º, incisos XXII e XXIII, como direito do trabalhador desenvolver suas atividades laborais em ambiente que não lhe prejudique a saúde ou esteja sujeito a condições penosas. O ambiente de trabalho, já não é unicamente entendido como o local em que a atividade laboral é desenvolvida, mas vai além do meio físico onde a atividade laboral é exercida, como afirma Figueiredo.¹⁰⁷

A Carta Magna, ainda vínculo da saúde com o meio ambiente, através dos art. 196

¹⁰⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011

¹⁰⁷ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. O bem estar do trabalhador rural como função socioambiental da propriedade. In: Lima, André (org). O direito para o Brasil socioambiental. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002.

(saúde é um direito de todos e dever do Estado) e art. 200, inc VII (colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho), definindo que é direito de todos desfrutar de ambiente saudável.

Ao tratar de meio de ambiente saudável e seguro tinha-se em mente fornecer ao trabalhador equipamentos de proteção e cuidar para que o local não seja agressivo a saúde. Muito pouco, ou nada, se falava da saúde emocional e psíquica do trabalhador. Via de regra, o ser humano que desenvolve alguma atividade laboral, ficará um pouco mais de um terço do seu dia no local de trabalho, ou seja, a maior parte de sua vida transcorrerá no ambiente de trabalho. Assim, pode-se dizer que todo e qualquer evento positivo ou negativo irá afetar o equilíbrio emocional do trabalhador.

É função social do empregador ter como fundamento o respeito aos direitos e interesses daqueles com quem se relaciona, além do dever de zelar para que não tenham qualquer tipo de prejuízo. Promover meios para que todos os seus empregados possam dispor de condições adequadas de trabalho, quer físicas ou psíquicas, assumir a responsabilidade quanto ao bem estar do trabalhador.

Pacificado que o meio ambiente de trabalho supera o conceito do meio físico onde é realizada a atividade, trataremos de um problema que vem sendo denominado por alguns doutrinadores como o “mal do nosso tempo” e “uma epidemia do Século XXI”. O acoso psíquico (ato de perseguir, atormentar, afligir), também conhecido como assédio moral, terror psicológico, entre outros, é um problema que vem ocorrendo em escala considerável nos ambientes laborais.¹⁰⁸

Ao relembrar a evolução histórica das relações de trabalho, pode-se reconhecer no assédio psíquico o ranço oriundo das primeiras relações empregatícias. O tratamento se assemelha ao que era dispensado a escravos, servos, aprendizes, e os primeiros trabalhadores da indústria. Neste período, o poder empregatício era exercido de força brutal, através da humilhação e a completa subtração da dignidade humana. Sobrepujado pelo medo o trabalhador entregava sua força de trabalho, acreditando ser a única coisa a ser feita, mas a sociedade moderna não permite, nem aceita este tipo de dominação. O assédio manifesta-se de forma mais sutil, mas não menos agressiva e lesiva ao trabalhador.

¹⁰⁸ SIMM, Zeno apud Navarro, Francisco Gonzales. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTR, 2008, p. 84.

Cabe lembrar que na relação entre empregador e empregado, uma das características é subordinação, o que possibilita ao empregador exercer o poder de organização, de fiscalização e o disciplinar, sem que isto acarrete em maltrato psicológico. Ressaltando que deverá fazê-lo obedecendo aos limites estabelecidos pelos preceitos legais, e respeitando a dignidade do trabalhador. A satisfação de seus direitos como empregador são plenamente aceitáveis pelo direito, o que não se tolera são os excessos. A razoabilidade e o bom senso são pilares mestres para conduzir o pleno exercício do poder de comando, e perpetuar o equilíbrio de forças.¹⁰⁹

O assédio moral é uma grave e perigosa ameaça que permeia as relações de trabalho, originária na maioria das vezes pelos excessos do empregador. O acoso se manifesta por atos e comportamentos agressivos, contínuo e ostensivo de perseguição a vítima, visando humilhá-la, desqualificá-la e desmoralizá-la perante os colegas de trabalho e até mesmo outros gestores. Normalmente este tipo de evento ocorre devido a corrida para alçar as metas designadas ou até mesmos pela simples razão de intolerância por parte do ofensor, em relação à vítima. Quando tenta reagir e libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psico terror.

Guedes¹¹⁰ entende que a prática de atos que causem embaraço e constrangimento, degradam o meio ambiente de trabalho. O chamado terror psicológico se instala como uma patologia no ambiente laboral. O autor escolhe alguém que será o receptor dos ataques, minando, pressionando relações sociais e imagem com o grupo, a tal ponto que pode afetar a permanência no trabalho.

Segundo o psiquiatra Rivera¹¹¹ trata-se de um “veneno” lento, uma espécie de tortura que vai minando as defesas da vítima, levando-a a adoecer. Normalmente inicia de forma sutil passando despercebida nas primeiras vezes, sendo entendido como uma simples brincadeira de mau gosto. Todavia, a recorrência desta prática vai minando a saúde emocional do trabalhador, que passa a duvidar da própria capacidade, a perder rendimento e nos mais extremos é levado à depressão e até ao suicídio. O que inicialmente tinha intenção de aumentar o lucro, tem resultado reverso, pois devido à degradação do ambiente laboral, o

¹⁰⁹ SIMM, Zeno. *Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações efeitos, prevenção e reparação*. São Paulo: LTR, 2008, p. 119.

¹¹⁰ GUEDES, Marcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTR, 2004.

¹¹¹ SIMM, Zeno apud Rivera, Gonzales. *Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações efeitos, prevenção e reparação*. São Paulo: LTR, 2008, p. 84.

trabalhador reduz o rendimento, além de aumentar os riscos de acidente e afastamentos do trabalho.

Os efeitos gerados pela perseguição ao insultado não são apenas psíquicas, mas também físicos. Tamanho é o estresse sofrido pela a vítima, que ela somatiza as experiências vivenciadas, manifestando-as através de doenças físicas, como: úlcera, gastrite (aparelho digestivo); asma, bronquite (aparelho respiratório); hipertensão arterial, acidente vascular cerebral (aparelho vascular), desenvolvendo ainda cardiopatias. Podem, ainda, sofrer com dores musculares, dores nas costas, sensação de fraqueza, anemia. Além das doenças físicas, é comum o desenvolvimento de doenças psíquicas, como síndrome do pânico, depressão, esquizofrenia e outros males ligados à baixa autoestima.¹¹²

Simm¹¹³ afirma que quando o ambiente de trabalho adocece, ocasiona a ruptura do contrato psicológico, conduzindo o trabalhador a um estágio que não suportará mais o ambiente. O próximo passo será romper o contrato de trabalho, que pode ser motivado pelo próprio empregado, ou pelo empregador, que já não se satisfaz com o trabalho prestado. Enfim, tornasse um ciclo vicioso em que ambos saem em desvantagem, mas o mais prejudicado ainda é o trabalhador.

Na totalidade dos casos em que ocorre algum distúrbio no ambiente de trabalho, a parte mais afetada será o trabalhador. A maioria das pessoas que sofreram algum tipo de perseguição no trabalho tem dificuldades para se recuperar, inclusive para voltar ao mercado de trabalho. Há relatos de pessoas que ao lembrarem-se do superior ou do colega que realizava o acoso mesmo transcorrido mais de anos, ainda se sentia afetado com a situação. Revivem os acontecimentos e relembram o quanto era horrível se dirigir ao trabalho, já sabendo o que estaria por acontecer.

A jurisprudência vem reconhecendo à necessidade da manutenção de um ambiente de trabalho saudável, para que seja possível garantir a produtividade da área. Quanto mais motivado e satisfeito com o trabalho, mais irá produzir o trabalhador, inclusive reduz-se a necessidade das cobranças, pois faz a tarefa porque consegue visualizar a possibilidade de crescimento pessoal e profissional. É a forma mais adequada do empregador alcançar seu

¹¹² GUEDES, Marcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2004, p. 112-114

¹¹³ SIMM, Zeno apud Rivera, Gonzales. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTR, 2008, p. 84. p.235.

objetivo e ainda minimizar possíveis transtornos. A prática da punição não funcionava nem mesmo na época dos escravos, pois não executar o trabalho com qualidade era forma que possuíam para esboçar a insatisfação.

O acoso psicológico de fato sempre existiu nas relações de emprego, mais ou menos agressivo. A grande diferença é que anteriormente o trabalhador formava o “círculo do medo”, como as famosas ameaças de não conseguir emprego, e a vítima não via outra possibilidade a não ser se calar. O crescimento das ações trabalhistas por dano moral tem exposto este mal que há muito vem gangrenando as relações de trabalho, e furtando ao trabalhador a qualidade de vida, e o bem estar que lhe são garantidos.

O aumento dos litígios demonstra que o ambiente de trabalho ainda está impregnado pelo “ranço” do autoritarismo feudal, mas não deixa de ter um lado positivo, pois demonstra uma mudança de cultura por parte do trabalhador, que há pouco tempo “evitava” defender seus direitos, para não se expor ainda mais. A vítima suportava calado todas as agressões verbais e perseguições, porém agora tem usufruído o seu direito de reação. Contudo, para cada ação em andamento, existem outras tantas que não chegaram ao Judiciário e talvez nunca cheguem. Segundo Simm¹¹⁴, romper o contrato ou ajuizar uma ação trabalhista faz parte do direito de reação da vítima.

A prevenção, neste caso, possui diversas vantagens: promove a criação de meio ambiente de trabalho sadio e agradável, evita danos ao empregado e, conseqüentemente, diminui o risco de indenizações trabalhistas. É possível que as medidas antiassédio moral, ao final, favoreçam, mais facilmente, a concreção das metas de produção, para a felicidade geral de todos.

Todas estas conseqüências geram desagregação social, familiar e falência econômica, agravando ainda mais a situação do ofendido. Muitas vezes o seu retorno ao trabalho se torna muito difícil, se não impossível. A reabilitação ao mercado de trabalho é complicada, pois as lembranças tornam o trabalho doloroso. Como se vê, o assédio moral tem um alto poder de corrosão na vida da vítima, em todas as esferas.

O empregador também sofrerá conseqüências ao permitir a ocorrência do acoso moral no ambiente de trabalho. Geralmente, o ônus se traz em custos inerentes: ao tratamento da

¹¹⁴ SIMM, Zeno apud Rivera, Gonzales. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTR, 2008, p. 84. p.235.

vítima e substituição desta; talvez a substituição do ofensor; do processo indenizatório ajuizado pela vítima; desestruturação de setores da empresa. Enquanto que para a vítima as consequências são diretamente ligadas ao seu bem estar psíquico físico, para a empresa a situação é meramente econômica.

3.4 Consequências ao empregador e empregado

O poder empregatício e o Princípio da Proteção são dois pesos, em lados distintos, que equilibram a balança da relação de emprego. Quando uma das partes desequilibra esta base, sopesa sobre ele os efeitos da parte contrária. Se o empregador der causa, será onerado com sanções pecuniárias, pode perder a força de trabalho. Por sua vez, se o empregado não se sujeitar as regras atribuídas, recairá sobre ele os ônus, podendo inclusive encerrar o contrato.

3.4.1 Ao Empregador

O empregador ao violar os limites para aplicação do poder diretivo automaticamente atrairá para si os efeitos negativos do Princípio da Proteção, ou seja, o crescimento das ações trabalhistas, que buscam a reparação de um direito que o empregador deixou de atender. O objetivo central da atividade empresarial é obter o lucro, mas mais do que isto, deve perseguir cumprir com sua função social se ajustando aos interesses da coletividade e atendendo suas necessidades básicas, para, assim, promover um acréscimo à cidadania, justiça e igualdade.

A conduta do empregador, ou de seus designados, ao coordenar as atividades de seus funcionários, se causarem qualquer constrangimento ou lesão a honra e boa fama, representará excesso no exercício do poder diretivo, o que é coibido pelo ordenamento

jurídico. Deste modo, ao cometer violação no exercício de seus poderes, o empregador conspurcar valores como o respeito e a dignidade do empregado, ferindo direitos fundamentais, o que gera o dever de indenizar de maneira objetiva o ofendido como forma de ressarcimento pelo prejuízo sofrido.

Nos casos em que o ato lesivo foi praticado pelo preposto (supervisores, gerentes, capataz, entre outros) do empregador, este responde igualmente pelos excessos. Ao investir alguém com o poder de representá-lo na direção da atividade, o empregador tem a obrigação de prepará-lo quanto à conduta diretiva, os limites do poder de empregador, bem como a forma de tratar seus liderados. Cabe ao empregador o dever fiscalizar a atividade de seus prepostos, para evitar inclusive que ocorram situações de assédio moral, exercício indevido do poder diretivo e afrontas aos direitos de personalidade do trabalhador.

A satisfação do empregado com a sua atividade é fator relevante na obtenção de produtividade. É de grande importância a atuação das organizações do trabalho, através de suas chefias e gerências, para criar um ambiente saudável e condições de trabalho que possibilitem ao trabalhador condições de se desenvolverem e produzirem, num meio onde se sintam valorizados e desafiados de forma saudável a crescer profissionalmente.

Assim, um ambiente de trabalho conduzido de forma que o trabalhador sinta-se inseguro, pressionado, ou na pior das situações houver perseguição psicológica, não haverá condições para exercitar sua potencialidade e produzir em quantidade e com qualidade. Além da queda de produtividade, haverá problemas com rotatividade (o trabalhador não permanece por muito tempo), constantes afastamentos por motivo de saúde, aumento no risco de acidente (a pessoa insatisfeita fica mais dispersa, tende a ficar mais suscetível a acidentar-se), crescimento na ocorrência de acidente de trabalho.

Analisando as ações novas que deram entrada nas Varas Trabalhista¹¹⁵ no ano de 2012, observa-se que 68% concentradas em quatro atividades econômicas, que são: indústria, serviços diversos, comércio e transporte. O setor industrial se destaca como o principal originador de ações trabalhistas. No período de 2003 a 2012 vem crescendo sua participação ano após ano. Em 2003 representava 18,9% das ações e em 2012 já alcançou 26,4%, sendo que em todos os anos teve crescimento.¹¹⁶

¹¹⁵ Anexo - Tabela 4.2

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Estatística. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/estatística> > Acesso em 05 abr. 2014.

Historicamente estes setores sempre estiveram fortemente presentes nos conflitos entre empregado e empregador. Além de serem os que mais empregam no país, também apresentam atividades desgastantes para o empregado. Trata-se de atividades que exigem muito do empregado, pois normalmente são desenvolvidas em locais fechados, em condições anormais de temperatura (muito frio ou quente), luminosidade inadequada, ambientes fechados, esforço repetitivo, entre outras. Especialmente a indústria, imaginando o mundo ideal que o empregador tomasse todas as medidas de segurança, ainda assim é um local que oferece risco ao trabalhador.

Além de todos os fatores físico inerentes a atividade, o trabalhador destas áreas ainda tem que administrar os conflitos interpessoais, pois em geral são atividades com número considerável de funcionários. Terá de preocupar-se em cumprir suas atividades, atender metas, entregar resultados, e se ainda tiver que lidar com situações em que seja pressionado ao extremo, ou for vítima de perseguições, dificilmente conseguirá manter o rendimento. Esses casos acabam sendo demitidos por baixo rendimento, ou pedem demissão e processam o empregador.

Somente no período de 01 de janeiro a 22 de abril deste ano já foram recebidas pelo Tribunal Superior do Trabalho 28.376 ações que contemplam pedido de dano moral, sendo que além deste, há os demais pedidos de horas extras (maior volume ações), adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, entre outros. Considerando o preceito Princípio da Proteção a probabilidade é que a grande maioria das pretensões seja satisfeita.¹¹⁷

Fica claro que o maior efeito gerado para o empregador, quanto ocorre o desequilíbrio da relação é a sanção pecuniária. Para ente que persegue o lucro para sua atividade, toda a vez que houver a prática de ato lesivo ao trabalhador, verá uma fatia do lucro ser retirada. Mesmo que alguns atos sejam realizados com intuito de aumentar os lucros, acabam por se tornar um grande prejuízo, pois além da pena pecuniária, também perderá a mão-de-obra.

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Estatística. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/estatística> > Acesso em 05 abr. 2014.

3.4.2 Ao Empregado

Em relação ao desequilíbrio na relação de trabalho, o empregado poderá ser o agente ativo, ao motivar o desequilíbrio da relação descumprindo o contrato de trabalho. Bem como, poderá ser o agente passivo ao sofrer com os excessos praticados pelo empregador. Em ambas as situações receberá os efeitos da ruptura contratual.

Na figura de agente ativo, a prática de atos que ferem o contrato individual de trabalho lhe resultarão em sanções. A guarida do Princípio da Proteção ao trabalhador não o desonera de cumprir as obrigações pactuadas. Do mesmo modo que o empregador não pode se exceder no exercício do poder empregatício, também o empregado não poderá se avultar de subordinar-se as regras do empregador.

Os atos e o comportamento voluntário praticado pelo trabalhador com violação dos seus deveres profissionais irão gerar a possibilidade de aplicação de uma sanção. Significa que o trabalhador pode receber uma medida repressiva “por fazer o que é proibido” ou “por deixar de fazer o que é devido”. A subordinação é característica principal na efetivação da relação de emprego, sem a qual não é possível a permanência do vínculo. Se o empregado não está disposto a sujeitar-se as ordenanças do empregador, e cumprir o pactuado em contrato, a relação não tem razão de ser.

Dentre os atos praticados pelo empregado que podem gerar sanção estão: roubo e/ou falsificação de documentos; comportamento incompatível com o permitido pelas regras da sociedade. Agir em nome do empregador em negociações sem a permissão do empregador. Portar-se com negligência na realização das atividades, entrega de serviços pela metade, falta de empenho. Enquadra-se também a violação do segredo da empresa ou venda do mesmo para a concorrência. Também a indisciplina ou abandono de função, após falta de 30 dias seguidos, pode-se caracterizar abandono de serviço, entre outras.¹¹⁸

A manutenção da relação de emprego está diretamente ligada à subordinação por parte do empregado às coordenadas e regras instituídas pelo empregador. Exceto se violar os seus direitos não poderá se eximir de cumpri-las, sob pena de tornar-se desnecessário ao local que exerce sua atividade. Quando demonstrado desinteresse e atitudes relapsas, poderá ser aplicada

¹¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010, p.647

a sanção, mas o Princípio da Proteção diz que o empregador somente poderá aplicar a penalidade equivalente ao grau da falta cometida pelo empregado. Nos casos, por exemplo, em que a conduta for de potencial, aplicar-se-á a advertência (ou admoestação) verbal ou escrita. Nos casos mais graves receberá uma suspensão contratual disciplinar, que poderá ser de até 30 dias.

A rescisão contratual por justa causa é a sanção mais grave que pode ser imputada ao empregado que infringe as regras acordadas com o empregador. O Princípio da Proteção resguarda o direito da parte mais fraca da relação de emprego, todavia, sendo comprovado que deu causa, descumprindo o acordo firmado é uma sanção plenamente aceita pelo direito. Além do fim da relação e extinção do contrato, o empregado não terá direito ao recebimento das parcelas indenizatórias, ou seja, somente terão direito de receber o saldo do salário e as férias vencidas, se houver. Desta forma, o empregado demitido por justa causa, perde o direito de receber o aviso prévio, o 13º salário, as férias proporcionais, o saque do FGTS e a indenização dos 40%. Também não fará jus ao seguro desemprego.

Nos casos em que o empregado der causa a violação contratual, recairão sobre ele os ônus pecuniários, pois deixará de receber valores pecuniários que estavam garantidos. Considerando que é parte com menor poder econômico, para aplicar esta penalidade, os motivos devem estar claros e muito bem embasados. O cerceamento da prestação pecuniária para trabalhador tem um reflexo muito mais significativo do que para o empregador, pois o primeiro, em tese, terá uma baixa considerável nos meios de subsistência.

Na condição de agente passivo, também sofrerá conseqüências, pois dificilmente conseguirá permanecer no emprego. Também será sobrecarregado com os danos físicos e emocionais resultante do ato praticado pelo empregador. Nos casos mais gravosos poderá inclusive não mais poder exercer atividade laboral (depressão profunda, traumas, problemas físicos resultantes do desgaste emocional, etc). Na qualidade de vítima, as conseqüências ao trabalhador são muito mais agravadas, visto que, é a parte mais fraca. Além dos danos físicos e psíquicos, normalmente o resultado é perder o meio para prover a sua subsistência, ou seja, o próprio trabalho.

CONCLUSÃO

O presente trabalho monográfico teve por objetivo responder a questões quanto aos efeitos gerados ao empregador e ao empregado quando ocorre o desequilíbrio na relação de emprego; bem como, identificar os impactos ao meio ambiente de trabalho e ao empregado, quando o poder de comando é exercido de forma exasperada, e em discordância com a função social do capital.

Com base no estudo realizado observa-se que uma das principais causas do desequilíbrio na relação entre empregado e empregador, está no fato do empregador ou seu preposto não estar preparados para gerir a atividade laboral, nem administrar o conflito interpessoal. Apesar de estar investido do conhecimento técnico, ainda percebe-se no meio empresarial (seja empregador individual ou empresa) certo despreparo das lideranças (diretores, gerentes, chefes de setor, etc) quanto ao limite do poder de comando.

Os excessos na aplicação de sanções disciplinares, ou na fiscalização da atividade, ou ainda na forma de definições organizacionais decorrem do empregador não reconhecer o limite de aplicação do poder de comando. Analisando a jurisprudência percebe-se que a origem da lide é uma conduta imprópria por parte do empregador. O ato corretivo deixa a esfera da atividade laboral e torna-se um ataque direto a pessoa do trabalhador. Ressaltando-se que o poder de direção não é absoluto e supremo, o empregador dirige a prestação de serviço, mas o seu poder nunca alcança a vida do empregado.

Os reflexos do crescente número de ações trabalhistas motivadas por dano moral, deixam claro que a mentalidade de uma grande parte dos empregadores ainda esta enraizada numa época em que deter o capital significava subjugar o trabalho. Apesar de toda a evolução em termos de direitos sociais, e garantias implementadas no ordenamento Jurídico Brasileiro, a mentalidade de uma grande massa que exerce o poder empregatício, ainda está pautada nas teorias Fordista e Toyotista de produção.

É perceptível que, apesar de já ter transcorrido várias décadas após a Revolução Industrial, a indústria ainda é a atividade econômica onde ocorre o maior número de conflitos na esfera trabalhista, seguida pela área de serviços diversos e o comércio. Estes conflitos são

históricos e vem se repetindo ao longo dos anos, pois além de serem as áreas que mais empregam no país, também são onde mais fortemente o poder empregatício se manifesta. A cultura da produtividade acima de tudo é o que tem promovido atos, que violam diretamente a integridade física e/ou emocional do trabalhador, gerando o desequilíbrio na relação de emprego.

É imprescindível que as novas lideranças sejam preparadas para exercer o poder de comando, sem extrapolá-los ou causar danos aos seus subordinados. Ou seja, saber como cobrar e advertir. Enfim, exercer plenamente a função de empregador sem que isto se torne uma perda patrimonial, nem uma situação vexatória para o trabalhador.

No anseio de atingir o objetivo do capital, que é o lucro, tem-se atropelado os princípios fundamentais para a manutenção do equilíbrio da relação entre empregado e empregador. Os excessos no exercício do direito de comando têm resultados em grandes prejuízos tanto para empregado, quanto para empregador.

O empregador ao ser o agente promotor do desequilíbrio da relação de trabalho, mesmo que inicialmente pareça não receber retaliação, as conseqüências serão percebidas ao iniciarem ações trabalhistas. Como observado nos indicadores de ações da Justiça do Trabalho, o número de casos de danos morais é consideravelmente alto. Conseqüentemente o empregador será desviado de seu objetivo de auferir lucro. Dependendo do porte financeiro do empregador, o resultado da ação poderá afetar seriamente a saúde financeira do mesmo.

Por sua vez, o empregado se for agente da ação que desequilibrar a relação, também será destinatário de ônus. Ao descumprir contrato de trabalho, superada todas as possibilidades de correção, será penalizado com a ruptura do contrato por justa causa, perdendo os direitos pecuniários, e também perdendo o meio que lhe garante a subsistência.

Os limites estabelecidos na relação de emprego tem a finalidade de permitir que estes, empregado e empregador, possam estar no mesmo curso, buscando atingir resultados distintos, sem que um dificulte o desempenho do outro. Conclui-se que a partir do momento em que uma das partes motivar o desequilíbrio da relação de emprego, ambas serão oneradas - empregado e empregador. O empregador por meio do custo com as ações trabalhista e o empregado pela perda de seu emprego e de efeitos danosos à saúde.

REFERÊNCIAS CONSULTADAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 2011, São Paulo, Verbo Jurídico.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 05 de outubro de 1988. Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011
- BRASIL. **Código Civil Brasileiro** de 10 de Janeiro de 2002. Codex Vade Mecum compacto. 4 Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Revista n. 1339-74.2010.5.19.0006, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DF, 29 de Nov. de 2013. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>> Acesso em 23 nov. 2013.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Estatística. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/estatística>> Acesso em 05 abr. 2014.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.
- _____. **Direito Individual do Trabalho**. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: Curso e Recurso**. Aracaju: Evocati, 2011.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria geral do processo. 14ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 53-54
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2010
- _____. **Introdução ao Direito do Trabalho: Relação de Trabalho e Relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2001.
- Dicionário Aurélio online. Disponível em <http://www.dicionariodoaurelio.com/Subordinacao.html#> Acesso em: 05 abril. 2014.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **O bem estar do trabalhador rural como função socioambiental da propriedade**. In: Lima, André (org). O direito para o Brasil socioambiental. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002.
- FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FREITAS, José Mello de. **Validação da Transação na Alteração do Contrato de Trabalho**. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2004.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTR, 2010.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTR, 2001.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do Trabalho Científico**. 5. Ed. Ver.ampl. São Paulo: Atlas, 2001. p. 43-44

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor Social do Trabalho, na ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTR, 2007

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21Ed. São Paulo: Atlas, 2005

MARX, Karl. **Capítulo VI: Inédito de O Capital**. Trad. Klaus Von Puchen. 2^a ed. São Paulo: Centauro, 2004. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/index.htm> Acesso em: 28 fev. 2014.

_____. **O Capital. Crítica da Economia Política. Vol. 1**. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/index.htm> Acesso em: 28 fev. 2014.

_____. **O Capital. A Produção de Mais Valia Absoluta. Vol. III**. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/index.htm> Acesso em: 28 fev. 2014.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. Revista LTr, 1963.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: LTR, 2001.

NETO, José Affonso Dallegrove; Coutinho, Aldacy Rachid e Gunther, Luiz Eduardo. **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; Dorneles, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O Dano Pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

PAULO, Antônio de. **Pequeno Dicionário Jurídico**. 2º Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

POPPER, Karl R. **Lógica da Pesquisa Científica**. 16. Ed. São Paulo: Cultrix, 2011

REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de ; COURA, Solange Barbosa de Castro. **Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTR, 2013 p. 38-46; 284 – 300; 472 – 479

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2002.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2000

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução Edílson Alkmim Cunha. São Paulo: LTR, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. Curitiba: Juruá, 2006.

_____. **O empregador e o empregado no direito brasileiro**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SAAD, Eduardo Gabriela. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000

SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTR, 2008

SOUZA, Halley. **Principiologia da proteção aplicada à realidade do Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 62, 1 fev. 2003 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3779>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo; Maranhão, Délio Vianna, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. I. 14.ed. São Paulo: LTR, 1993.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano Moral**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

VECCHI, Ipojuacan Demétrius. **Noções do Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. 3. Ed. Vol. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009.

ANEXO

1 – Tribunal Superior do Trabalho

Tabela 1.1. Histórico dos Processos de Conhecimento Recebidos e Solucionados no período de 1941 a 2012.

Anos	Processos	
	Recebidos	Julgados
1941-1945	3.192	3.098
1946-1950	12.935	10.272
1951-1955	14.653	16.463
1956-1960	29.334	27.365
1961-1965	45.551	43.588
1966-1970	40.554	38.025
1971-1975	48.243	40.934
1976-1980	76.551	62.996
1981-1985	77.926	85.667
1986-1990	92.063	104.367
1991-1995	240.481	189.826
1996-2000	571.352	477.273
2001-2005	602.540	538.800
2006-2010	904.201	990.521
2011-2012	449.015	441.918
Total	3.208.591	3.071.113

Tabela 1.2. Casos Novos por Atividade Econômica. 2011-2012

Atividade Econômica	2011		2012		Variação
	Qtd.	%	Qtd.	%	
Indústria	33.735	19,9	38.115	20,8	13
Administração Pública	31.317	18,4	30.568	16,7	-2,4
Serviços Diversos	16.012	9,4	19.590	10,7	22,3
Sistema Financeiro	17.107	10,1	18.563	10,1	8,5
Comércio	12.661	7,5	13.139	7,2	3,8
Transporte	10.208	6	12.264	6,7	20,1
Seguridade Social	11.274	6,6	12.321	6,7	9,3
Comunicação	9.836	5,8	10.771	5,9	9,5
Serviços Urbanos	7.989	4,7	9.226	5	15,5
Educação, Cultura e Lazer	6.215	3,7	7.050	3,8	13,4
Outras	7.587	4,5	4.907	2,7	-35,3
Agropecuária, Extração, Vegetal e Pesca	3.334	2	3.349	1,8	0,4
Turismo, Hospitalidade e Alimentação	2.104	1,2	2.785	1,5	32,4
Empresas de Processamento de Dados	439	0,3	655	0,4	49,2
Total	169.818	100	183.303	100	7,9

2 - Tribunais Regionais do Trabalho

Tabela 2.1. Histórico dos Processos de Conhecimento Recebidos e Solucionados no período de 1941 a 2012.

Anos	Processos	
	Recebidos	Julgados
1941-1945	14.956	14.279
1946-1950	23.822	22.863
1951-1955	30.101	31.046
1956-1960	52.764	46.284
1961-1965	79.021	71.352
1966-1970	97.291	100.580
1971-1975	141.209	134.395
1976-1980	213.609	209.376
1981-1985	374.303	363.656
1986-1990	556.652	536.043
1991-1995	1.502.993	1.300.986
1996-2000	1.926.768	2.007.548
2001-2005	2.283.176	2.288.822
2006-2010	3.181.040	3.155.461
2011-2012	1.510.449	1.530.853
Total	11.988.154	11.813.544

3 – Tribunais de Justiça do Trabalho

Tabela 2.1. Histórico dos Processos de Conhecimento Recebidos e Solucionados no período de 1941 a 2012.

Anos	Processos	
	Recebidos	Julgados
1941-1945	163.128	146.790
1946-1950	346.609	341.981
1951-1955	538.238	467.245
1956-1960	713.107	699.799
1961-1965	1.316.566	1.256.030
1966-1970	2.356.958	2.121.203
1971-1975	2.042.441	1.945.653
1976-1980	3.037.948	2.762.994
1981-1985	4.232.785	3.913.091
1986-1990	5.582.119	4.967.282
1991-1995	9.744.846	8.981.483
1996-2000	12.002.629	12.016.665
2001-2005	11.338.330	11.129.388
2006-2010	13.752.447	13.472.320
2011-2012	6.361.958	6.201.646
Total	73.530.109	70.423.570

