

EDSON GANYMEDES COSTA

Advogado Militante na área trabalhista e empresarial. Especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestrado em Educação pela Universidade Cidade de São Paulo - UNICID. Professor da graduação e da pós-graduação da Universidade Cidade de São Paulo - UNICID e da graduação da Faculdade de Tecnologia FATEC / SEBRAE.

EDUARDO GANYMEDES COSTA

Advogado militante desde 1981 nas áreas cível, comercial e trabalhista; Professor Emérito da Universidade Cidade de São Paulo e Professor do Centro de Pós-Graduação da FECAP/SP; Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Universidade São Judas Tadeu e Mestrando em Educação pela Universidade Cidade de São Paulo – UNICID; Coordenador do curso de direito da Universidade Cidade de São Paulo – UNICID.

FATEC Sebrae – Faculdade de Tecnologia Sebrae - CEETEPS – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – São Paulo, Brasil.

Revista FATEC Sebrae em debate
gestão, tecnologias e negócios

Editor Geral

Prof. Dr. Mário Pereira Roque Filho

Organização e Gestão

Prof. Ms. Clayton Pedro Capellari

Correspondência

Alameda Nothmann, nº 598 Campos Eliseos,
CEP 01216-000 São Paulo – SP, Brasil.

+55 (11) 3224.0889 ramal: 218

E-mail:

f272dir@cps.sp.gov.br

A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NO DIREITO LABORAL BRASILEIRO

Resumo

Esse artigo objetiva analisar a história do Direito do Trabalho e seus princípios norteadores basilares, abordando tópicos relevantes do nascimento do Direito e da Justiça do Trabalho, bem como de sua evolução e verifica as formas de intervenção Estatal nas relações laborais e como elas protegem o empregado, com intuito de equilibrar a relação de emprego.

Palavras-chave: Proteção do trabalhador, História e Princípios do Direito do Trabalho.

Introdução

O presente trabalho foi idealizado para o melhor entendimento da importância das normas que regem a relação entre o empregado e o empregador e a proteção do direito laboral, em virtude do necessário equilíbrio entre partes, cujo desrespeito pode gerar demandas judiciais e multas administrativas, com a possibilidade de criação de um passivo trabalhista e, conseqüente, prejuízo para as empresas.

Para tanto, analisaremos os Princípios do Direito do Trabalho e tópicos relevantes do nascimento da Justiça do Trabalho, bem como sua evolução, demonstrando a influência Estatal nas relações laborais e proteção em face do empregado, no intuito de equilibrar a relação de emprego, haja vista que os empregadores visam mais lucros e os trabalhadores mais direitos e benefícios.

Vale salientar que a proteção do trabalhador, conforme se demonstrará no presente artigo, resta evidenciada, principalmente, nos princípios do Direito do Trabalho, como o princípio protetor, da irrenunciabilidade de direitos, da primazia da realidade, além do princípio da dignidade da pessoa humana prelecionado no artigo 1º, III da Constituição Federal do Brasil.

História do Direito do Trabalho

Conforme salienta Francisco Ferreira e Jourberto de Quadros (2012, p. 3): “Para se compreender a atual concepção do trabalho humano é importante uma análise da história, para lembrarmos que os direitos hoje existentes não são dádivas, mas, ao contrário, são frutos de incessantes lutas dos trabalhadores”.

A palavra trabalho vem do latim tripalium, que era um instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. A primeira forma de trabalho foi a escravidão, sem nenhum direito estabelecido, pois não era digno para o ser humano, sendo realizados pelos menos favorecidos da sociedade. (MARTINS, 2013, p. 04)

A escravidão, como um sistema social, apresenta os seres humanos divididos em duas classes: senhores e escravos. Para os escravos não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica; equiparam-se às coisas, sendo objetos de uma relação jurídica (alienados como qualquer outro bem jurídico), não tendo direitos ou liber-

dades; são obrigados a trabalhar sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário. (Jorge Neto; Francisco Ferreira, p. 4)

O Feudalismo, adotado na Europa durante os séculos X ao XIII, representa o regime pelo qual alguém se tornava vassalo de um senhor, prestando serviços, obediência e auxílio e que por sua vez, recebia desse senhor, que era proprietário da terra, proteção e sustento, por meio de um feudo (concessão de terras ou de rendimentos). Nesse sistema, deixa de haver a exploração do homem pelo próprio homem apresentando certa bilateralidade, mesmo que de forma tênue (JORGE NETO, 2012, p. 6). Posteriormente, surgem as corporações de ofícios, com os mestres, que eram os proprietários das oficinas, os companheiros, que eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres e os aprendizes, que eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. (MARTINS, 2013, p. 4-6)

Para bem situar o leitor no mundo da Idade Média, vale trazer Le Goff, em os Intelectuais da Idade Média (2014, p. 83): “O intelectual do século XII, colocado no centro do canteiro urbano, vê o universo à imagem desse canteiro, vasta usina em que não para de zumbir o ruído dos ofícios. A metáfora estoica do mundo-fábrica é retomada num meio mais dinâmico, com alcance mais eficazes.” E continuando este autor: “Sobre este canteiro o homem se afirma como um artesão que transforma e cria. É a redescoberta do homo faber [homem artífice, homem artesão],...”. Assim, pode-se mensurar a transformação da sociedade e do próprio homem e verificar-se o seu status atual na esfera da educação e do trabalho.

A revolução industrial ajudou a transformar o trabalho em emprego, proporcionando salário e melhores condições para o empregado. Em 1919 foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho) com o objetivo de proteger as relações laborais no âmbito internacional, pois os problemas relacionados ao trabalho são inerentes a todos os países.

No Brasil, a Lei Áurea de 1888 aboliu a escravidão, iniciando uma longa jornada de luta pelos direitos do trabalhador. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e a Constituição Federal de 1934 – primeira Constituição Federal a tratar especificamente do Direito do Trabalho – abordou assuntos como liberdade sindical, salário mínimo, jornada de trabalho e férias.

A Justiça do Trabalho foi criada em 1939 e o Decreto-Lei n. 5.452, de 01/05/1943, instituiu a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) - com o intuito de consolidar a legislação laboral e garantir direitos ao trabalhador. A Constituição de

1988, no seu artigo 7º trouxe vasta legislação aos trabalhadores urbanos e rurais, como salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro, salário e repouso semanal remunerado. No seu artigo 8º ratificou a liberdade de fundação e associação sindical e em seu artigo 9º o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Portanto, a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho foram criadas para outorgar direitos e proteger o trabalhador, parte mais fraca na relação laboral, considerando ser o empregador o detentor do comando da empresa e do poder econômico.

E além do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, foram criados também o Ministério Público do Trabalho e as Delegacias Regionais do Trabalho, para proteger os direitos do trabalhador e fiscalizar a aplicação da legislação trabalhista, no intuito de equilibrar a diferença de poder existente entre empregado e empregador.

Princípios do direito do trabalho

Princípio da Liberdade do Trabalho

O artigo 5º, XIII da Constituição Federal do Brasil assevera que: “É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Francisco Ferreira e Jourberto de Quadros (2012, p. 103) aduzem que, como princípio constitucional, a liberdade de trabalho compreende a liberdade de escolha de trabalho, de ofício ou de profissão, de acordo com a autodeterminação do cidadão, sendo proibido ao poder público criar normas ou critérios que possam levar o trabalhador a exercer ofício ou profissão em desacordo com sua vontade.

Princípio Protetor

A palavra princípio significa “momento ou local ou trecho em que algo tem origem; causa primária; preceito; regra” (AURÉLIO, 2005, p. 654). Princípio é o alicerce, o mandamento nuclear de uma ciência, de um sistema. É a base que fundamenta uma idéia, uma ideologia.

O princípio fundamental do direito do trabalho é o PROTETOR, para tutelar o trabalhador, o qual, conforme mencionamos é a parte mais fraca na relação de empre-

go e na relação com o empregador, principalmente porque este pode se utilizar do seu poder de comando e poderio econômico para se aproveitar da mão de obra do trabalhador, proporcionando-lhe o exercício do trabalho em condições similares ao da escravidão e, assim, sem direitos trabalhistas.

O princípio protetor se divide em 3 (três): o princípio do *in dubio pro operário*; da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

Pelo princípio do *in dubio pro operário*, na interpretação de uma norma jurídica, de uma cláusula constante no contrato de trabalho ou numa NCT (Norma Coletiva de Trabalho) que suscite dúvidas, o intérprete, como o juiz do trabalho, deve decidir a favor do empregado.

Martinez (2014, p. 111) esclarece que por esse princípio, diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadora de dúvidas, há que se aplicar aquela interpretação que seja mais favorável ao trabalhador.

Pelo princípio da norma mais favorável, aplica-se a legislação mais favorável ao trabalhador, devendo-se observar no ordenamento jurídico em vigor a norma que seja mais favorável ao empregado e aplicá-la no caso em concreto, considerando a possibilidade que uma NCT (Norma Coletiva de Trabalho) pode prelecionar um adicional mais vantajoso do que o asseverado na legislação em vigor.

Martins (2013, p. 894) explica que a Norma Coletiva de Trabalho é o negócio jurídico de caráter normativo e natureza coletiva, de modo a regulamentar temporariamente as condições de trabalho, no intuito de evitar o conflito entre empregadores e trabalhadores. Tem a participação obrigatória do sindicato da categoria e é uma fonte do direito do trabalho, pois cria normas e condições obrigatoriamente aplicáveis ao contrato de trabalho em sede de determinada categoria econômica.

Uma NCT (Norma Coletiva de Trabalho) pode criar ou majorar direitos estipulados na legislação em vigor, como no caso de determinar que os trabalhadores pertencentes àquela categoria devam receber adicional noturno no importe de 30% (trinta por cento), percentual superior ao estipulado no artigo 73 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que é de 20% (vinte por cento).

Nesse caso, se o empregador pagar o adicional estipulado na CLT (20% por cento) trará grande prejuízo ao empregado, o qual poderá ajuizar ação trabalhista com o objetivo de pleitear o pagamento da diferença de 10% (dez por cento) sobre cada hora laborada no período noturno, criando um passivo trabalhista para a empresa.

Uma Norma Coletiva de Trabalho pode majorar qualquer direito, como adicional de horas extras, de insalubridade ou de periculosidade e até criar direitos, como uma estabilidade para o caso de doença comum, fato que torna necessário que o empregador tenha conhecimento da norma coletiva pertencente à sua categoria profissional para proporcionar todos os direitos nela estipulados, sob pena de sofrer uma ação trabalhista e arcar com as consequências na Justiça do Trabalho.

Pelo princípio da condição mais benéfica, as vantagens já conquistadas pelo trabalhador não devem ser modificadas para pior, em conformidade com a regra do direito adquirido prelecionado no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal do Brasil. (Martins, 2013, p. 73)

Por esse princípio, se o empregador conceder ao empregado - por mera liberalidade – a majoração de um benefício e por qualquer motivo decida, posteriormente, retirar ou diminuir esse benefício, poderá ter problemas na Justiça do Trabalho, caso o empregado decida pleitear esse direito por meio de uma ação trabalhista.

Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos, um empregado, não pode renunciar seus direitos laborais, como suas férias, recebimento de um adicional ou ao pagamento de salários, mesmo que o faça por sua vontade e na forma expressa escrita.

Isso ocorre porque o princípio da irrenunciabilidade de direitos impede ao empregado de privar-se voluntariamente de um direito trabalhista, pois referidos direitos não são “**dos**” trabalhadores e sim “**para**” os trabalhadores e, assim, consistente em norma de ordem pública e de direito indisponível.

Ora, se o empregado pudesse renunciar a esses direitos, haveria a possibilidade de fazê-lo por pressão do empregador e pela necessidade de trabalhar para seu sustento e/ou de seus familiares, fato que possibilitaria o labor sem direitos e em condições similares ao da escravidão.

Considerando essa possibilidade e para que não haja um retrocesso nos direitos conquistados pelos trabalhadores, o Estado não permite que o empregado renuncie aos direitos trabalhistas, obrigando o empregador – por meio da legislação

em vigor – a concedê-los sob pena de fazê-lo por ordem dos seus órgãos competentes, como a Justiça laboral.

Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade aduz que para a Justiça do Trabalho, vale mais o que ocorre na prática (a verdade real), do que o contido em documentos. Os fatos são mais importantes do que os documentos, mesmo que esses documentos estejam assinados pelo empregado. Isso não quer dizer que os documentos assinados pelos empregados não têm valor para a Justiça do Trabalho, mas que os mesmos têm menos importância do que a realidade vivida pelo trabalhador no dia a dia de labor.

Portanto, no caso de discordância entre o que ocorre de fato e o que está nos documentos, haverá a prevalência do sucedido no plano dos fatos, pois os documentos são válidos desde que estejam em sintonia com a realidade diária. (JORGE NETO, 2012, p. 119)

Como exemplo, vale salientar um caso comum, em que o empregador propõe a contratação do empregado com a condição dele constituir uma empresa, no intuito de fraudar a relação laboral, em uma terceirização ilícita, pois referida relação deixa de ser empregatícia, retirando-se a obrigatoriedade de recolhimento dos tributos trabalhistas pelo empregador e gerando uma economia para a empresa e prejuízos ao trabalhador que deixará de receber alguns direitos laborais, como férias, 13º salários e recolhimentos fundiários.

Outra situação comum nas empresas é o caso do empregador que não permite que o empregado goze de suas férias, obrigando-o a assinar o recibo de férias, com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, pois o empregado deve gozar férias anualmente, conforme artigo 129 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Nessa situação, o empregado poderá exigir esse direito por meio de uma ação trabalhista alegando a falta de gozo das férias e pleiteando seu pagamento na forma dobrada, conforme artigo 137 do mesmo diploma legal. O empregador, em sua defesa, pode alegar que o empregado gozou as suas férias, conforme recibo assinado pelo mesmo, mas se o empregado comprovar a falta de gozo das férias por meio de testemunha ou por qualquer outro meio terá grande possibilidade de obter êxito na ação, pois

conseguiu provar que o papel assinado, ou seja, o recibo de férias, não refletia a verdade.

Essas situações acontecem pelo fato do trabalhador, muitas vezes, assinar qualquer documento entregue pela empresa ou a colaborar com uma atitude ilícita, considerando o temor da não contratação ou o término da relação de trabalho, fato que poderá prejudicar seu sustento e de seus familiares.

Conclusão

O objetivo do presente artigo foi analisar a história do Direito do Trabalho demonstrando a evolução do labor no mundo e no Brasil, desde a escravidão até os dias atuais, com a evolução legislativa e os direitos adquiridos pelo empregado.

Verificou-se que a legislação trabalhista pátria e a Justiça do Trabalho foram criados pelo Estado para conceder direitos e proteger o empregado, parte mais fraca na relação laboral, em que temos de um lado o empregador que luta por mais lucros e de outro lado o trabalhador que busca por mais vantagens e benefícios. O importante aqui é a, já tardia em nosso tempo, conscientização da real necessidade de união entre os participantes da relação de emprego (empregador e empregado) no equilíbrio entre o lucro e as condições de trabalho e salário digno, como, por exemplo, de forma real, a participação nos lucros e resultados da atividade empresária. De certa forma isto seria uma alavanca do crescimento econômico em benefício de toda a sociedade brasileira, mesmo sob a égide do Estado Neoliberal.

A proteção ao trabalhador restou evidenciada nos princípios do Direito do Trabalho, alicerçado na proteção ao empregado, na irrenunciabilidade de seus direitos, na realidade do cotidiano e na sua dignidade, com o intuito de equilibrar a relação laboral, considerando a superioridade econômica do empregador.

Enfatizou que caso o empregador não cumpra a legislação laboral poderá sofrer sanções dos órgãos de fiscalização, como as delegacias regionais do trabalho e também da justiça do trabalho, caso o trabalhador apresente ação trabalhista e tenha êxito nas suas pretensões, fato que pode ocasionar grande prejuízo para a empresa e, por via de consequência, para o empregador.

Referências

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 9. ed. São Paulo: Rideel, 2011.

DICIONÁRIO AURÉLIO. 6. ed. Curitiba: Positivo, 2005.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LE GOFF, Jaques. **Os intelectuais na Idade Média**. Tradução de Marcos de Castilho. 6ª. ed. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2013.