

**DIREITO DO TRABALHO:**  
**DESAFIOS E TENDÊNCIAS**

Sylvio Rodrigues Neto

Abril / 2013

## **DIREITO DO TRABALHO**

- O **Direito do Trabalho** visa a proteção do trabalhador, seja através de regulamentação legal das **condições mínimas da relação de emprego**, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade (valorização social do trabalhador);
- O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a **crecente e incontrolável exploração desumana do trabalho**;
- É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a **utilização sem limites do trabalho humano**;

## FUNDAMENTO

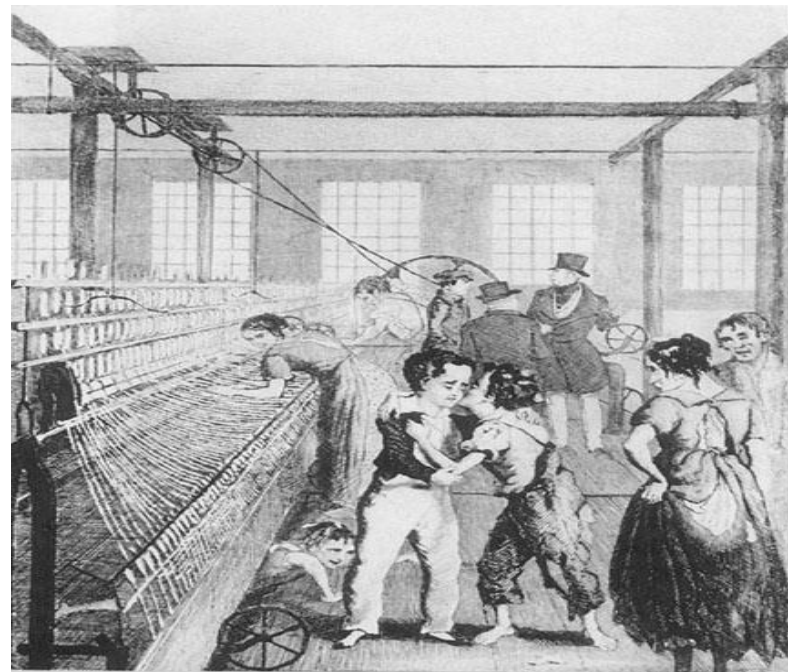
- O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a **crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho;**
- É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a **utilização sem limites do trabalho humano;**
- O direito comum, com suas regras privadas de mercado, **não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora,** oprimida e explorada diante da explosão do mercado de trabalho (vapor, tear e luz)

## FUNDAMENTO

- A prática de que o “contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes;
- Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso (diário/semanal/anual).

## FUNDAMENTO

- Os salários eram aviltantes, praticava-se uma jornada média de trabalho de 16 horas e péssimas condições de trabalho;





## EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

- 1800 ROBERT OWEN: Assume a fábrica de tecidos em New Lamark, na Escócia. Supressão dos castigos e prêmios, não admissão de menor de 10 anos, jornada de dez horas e meia de trabalho, medidas de higiene no trabalho e assistência médica;
- 1888 LEI ÁUREA: Libertou os escravos, aboliu a escravatura;
- 1891 ENCÍCLICA “RERUM NOVARUM”: regras mínimas que fixavam um salário mínimo, uma jornada máxima, buscando também uma intervenção estatal (questão social Manifesto de pauperização progressiva do proletariado).

## EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

- 1917 CONSTITUIÇÃO DO MÉXICO: Foi a primeira Constituição mundial a proteger direitos dos trabalhadores;
- 1919 CONSTITUIÇÃO DE WEIMAR. TRATADO DE VERSALHES: Criação da OIT. Trata-se de um organismo neutro, supra estatal, que instituiu regras de obediência mundial de proteção ao trabalho;
- 1927 CARTA DEL LAVORO: Constituição italiana que teve forte influencia no DT brasileiro.
- 1934 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA: Elevou os direitos trabalhistas ao “status” constitucional: salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida

## EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

- 1937 CONSTITUIÇÃO DE 37. Outorgada por Getúlio Vargas. Regime ditatorial. Manteve o mesmo elenco de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos como: reconhecimento dos sindicatos, a imposição da contribuição sindical e a unicidade sindical.
- 1943 A CLT é compilada. Decreto-Lei n. 5452/43. Unificou toda legislação trabalhista então existente no Brasil;
- Seu objetivo principal é a **regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho**, nela previstas. Conceitua trabalhador e empregador;



## DESAFIOS

- CLT - Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (EMPREGADOR);
- CLT - Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (EMPREGADO);
- Requisitos: PESSOALIDADE, ONEROSIDADE, HABITUALIDADE, ALTERIDADE E SUBORDINAÇÃO.

## DESAFIOS

- CLT - Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
- Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Lei 12551/2011).

## DESAFIOS

- Art. 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 (PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE).
- Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

**DESAFIOS - CUSTOS**

Salário Mensal	1.200,00
1/12 Férias	100,00
1/3 sobre Férias	33,33
1/12 13º Salário	100,00
1/12 Aviso Prévio	100,00
FGTS Mensal	96,00
FGTS 13º / Férias / Aviso Prévio	26,66
Multa 40% FGTS	49,06
1/12 Férias sobre Aviso Prévio	8,33
1/12 - 13º sobre Aviso Prévio	8,33
1/3 s/ Férias sobre Aviso Prévio	2,77
FGTS sobre 13º Aviso Prévio	0,66
INSS pte. Empresa s/ Férias e 13º	64,86
INSS sobre Salário	333,60
Indenização 1 dia salário 1/12	3,33
<b>TOTAL</b>	<b>2.126,93</b>



TAMANHO DO TEXTO A- A+

23/05/2012 - POR AGÊNCIA ESTADO

## CUSTO DE TRABALHADOR É DE ATÉ 183% DO SALÁRIO, DIZ FGV

SE UM TRABALHADOR TEM SALÁRIO MENSAL BRUTO R\$ 730, O CUSTO DELE É DE R\$ 2.067,44 PARA A EMPRESA

Tweet Curtir 452 +1 5

Share



TRABALHADOR CLT CUSTA MAIS QUE O DOBRO DO SALÁRIO PARA A EMPRESA

## DESAFIOS - CUSTOS

O custo do trabalhador, em média, pode chegar a 2,83 vezes - ou 183% - o salário que ele recebe da empresa, no caso de vínculo de 12 meses de duração do contrato, de acordo com estudo que o Centro de Microeconomia Aplicada da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) divulgaram nesta quarta-feira em São Paulo

## TENDÊNCIAS

- SOLUÇÕES:

- Empregados →

Pessoas Jurídicas?

- Empregados →

autônomos prestando

serviços em seu domicílio?

- Empregados →

sócios?

CONTRATOS FORMAIS

PRIMAZIA DA  
REALIDADE

SUBORDINAÇÃO



## TENDÊNCIAS

- Terceirização? Possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem objeto principal da empresa.

Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

A empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as suas atividades secundárias a terceiros. Por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas.

## TENDÊNCIAS

- Nº 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.
- I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
- III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
- IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
- VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

## TENDÊNCIAS

**Terceirizada de call center consegue vínculo com a Brasil Telecom (Ter, 18 Dez 2012, 15h10)**

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou à Brasil Telecom S. A. que reconheça como empregada efetiva uma operadora de teleatendimento terceirizada contratada pela empresa SPCC – São Paulo Contact Center Ltda. Segundo o Ministro Vieira de Mello Filho (foto), relator do recurso, a empregada trabalhava de forma subordinada, continuada e desenvolvia na empresa a mesma atividade registrada no contrato de trabalho – uma "verdadeira terceirização de mão de obra", que nos termos da [Súmula](#) 331, I, do TST é ilegal e forma vínculo diretamente com o tomador do serviço.

## TENDÊNCIAS

- TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA – VÍNCULO DIRETO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS – O quadro fático descrito pelo Regional é de que houve terceirização de atividade-fim da tomadora, reconhecendo-se o vínculo diretamente com esta (Súmula nº 331, I, desta Corte). Conclusão diversa da expressa pelo Regional demandaria o reexame de fatos e provas, circunstância vedada nesta esfera recursal, consoante o que dispõe a Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento não provido. (TST – AIRR 1271-78.2010.5.07.0000 – Rel. Min. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza – DJe 27.04.2012 – p. 354)v96

## TENDÊNCIAS

- ALTERNATIVAS:
  - a) Ajuda educação (trabalhador e sua família);
  - b) Ajuda alimentação (empresa participante do PAT);
  - c) Ajuda refeição (empresa participante do PAT);
  - d) Pagamento de prêmios eventuais;
  - e) Benefícios indiretos negociados com o sindicato profissional;
  - f) Participação nos Lucros ou Resultados;
  - g) ... PL4330/2004 – Deputado Sandro Mabel?

**OBRIGADO!**

**[sylvio@sylviorodrigues.com.br](mailto:sylvio@sylviorodrigues.com.br)**