

CELINA HOLTZ GURGEL

FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO

**ASSIS
2010**

CELINA HOLTZ GURGEL

FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis), como requisito para a conclusão do curso, sob a orientação específica do Prof. Ms. **Luiz Antonio Ramalho Zanoti**, e Orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

Orientador: _____

Área de Concentração: _____

**ASSIS
2010**

CELINA HOLTZ GURGEL

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis), como requisito para a conclusão do curso, sob a orientação específica do Prof. Ms. **Luiz Antonio Ramalho Zanoti**, e Orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

Orientador: _____
Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Analizador: _____

**ASSIS
2010**

DEDICATÓRIA

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem Ele nada seria possível. A meu amor, Marco Antonio Cardoso Gurgel, o qual me incentivou muito; aos meus filhos; amigos, e especialmente, à minha amiga Ellen Khenayfis, por todos os momentos que passamos, por dividir comigo todas as experiências durante minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder a graça da vida e da realização deste trabalho.

Ao meu amor, Marco Antonio Cardoso Gurgel, o qual me incentivou e foi o grande responsável pela concretização desse sonho, sempre estando ao meu lado, me encorajando e dividindo comigo todos os momentos desta etapa, meus filhos, Barbara e Gabriel, ao meu querido orientador, Luiz Antonio Ramalho Zanoti, por toda dedicação e paciência que teve em me orientar e acreditar no meu potencial.

RESUMO

A Função Social do Direito do Trabalho é um assunto muito discutido na área trabalhista. Com a globalização surgiu também a flexibilização das leis trabalhistas, trazendo assim insegurança para o trabalhador. Os empregadores tentam distanciar cada vez mais do Estado, a fim de poderem ter o controle sobre os acordos e direitos de seus empregados.

Desta forma, viu que o Estado precisava intervir nas relações diretas entre empregado e empregador, buscando desta forma a igualdade entre as partes, pois essa é a principal finalidade da Função Social do Direito do Trabalho.

Palavra Chave: função social; valorização; trabalho humano; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

The Social Function of the Right of the Work is a very discussed subject in the labor area. With the globalization it also appeared the relaxation of the labor laws, bringing like this insecurity for the worker. The employers try to distance more and more of the State; in order they could have the control on the agreements and its employees' rights.

This way, it saw that the State needed to intervene in the direct relationships between employee and employer, looking for this way the equality among the parts, because that is main purpose of the Social Function of the Right of the Work.

Words Key: Social function; Valorization; Human Work; Dignity of the Human Person.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	11
2.1 SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	13
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO.....	15
3. FUNÇÃO SOCIAL.....	16
3.1 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.....	16
4. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO.....	18
4.1 PRINCÍPIOS PECULIARES DO DIREITO DO TRABALHO.....	18
4.1.1 Princípio da proteção.....	18
4.1.2 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos.....	19
4.1.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	19
4.1.4 Princípio da Primazia da Realidade.....	20
4.1.5 Princípio da Razoabilidade.	20
4.1.6 Princípio da Boa-Fé.....	20
5. Direitos do Trabalhador.....	22

5.1 PRINCIPAIS DIREITOS.....	22
5.2 DEMISSÃO.....	23
5.3 SEGURO DESEMPREGO.....	25
5.4 LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE.....	26
5.5 ADICIONAIS E GARANTIAS.....	26
5.6 TRABALHO TEMPORÁRIO.....	27
5.7 TRABALHO DEOMÉSTICO.....	28
5.8 TRABALHO ESTRANGEIRO.....	29
6. FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO.....	30
7. CONCLUSÃO.....	33
REFERÊNCIAS.....	34
ANEXOS.....	36

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem a finalidade de nos trazer para uma reflexão de um tema que afeta a todos: A função social do direito do trabalho.

Será analisado o verdadeiro significado da “função social”, analisando os princípios da dignidade da pessoa humana, responsabilidade, moralidade, sendo que estes são os alicerces desse conceito.

A função é a qualidade do ser, coisa, objeto ou bem que tem de atender ou desempenhar uma finalidade previamente estabelecida.

O Direito do Trabalho, conquistado pelos trabalhadores depois de grandes lutas e de anos a fio em condições sub-humanas de trabalho, se depara com uma nova realidade a ser enfrentada: A globalização.

Essa nova realidade traz desemprego, pois os direitos trabalhistas influem diretamente no mercado de trabalho.

Além disso, verificamos que a atual conjuntura econômica tem levado o direito do trabalho a enfrentar novas figuras jurídicas, como a subcontratação, a terceirização, a ampliação do uso dos contratos de trabalho por tempo determinado, a redução da jornada semanal do trabalho, o aumento das negociações coletivas, os sistemas de compensações de horários, dentre outros.

A Constituição Federal de 1988 alçou os sindicatos à condição de guardiões dos interesses das categorias que representam, dando-lhes legitimidade para transacionar os direitos da classe, conforme prescreve o art. 8º, III, da Carta Magna.

Diante disso, cabe-nos refletir sobre alguns questionamentos: Será que os direitos sociais estão sendo respeitados diante a modernização do trabalho?

Atualmente os sindicatos estão mais preocupados em preservar os empregos dos seus filiados do que mostrar resistência diante dos efeitos negativos da globalização.

2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O fato de o homem ser criado à imagem e semelhança do Senhor, por si só exalta a sua dignidade. “O valor da dignidade da pessoa humana – resultante do traço distintivo do *ser humano*, dotado de razão e consciência -, [...], vincula-se à tradição milenar do pensamento cristão, ao enfatizar cada *Homem* relacionado com um Deus que também é *pessoa*” (Gomes, 2005, p.21).

Dessa verdade teológica, que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, nem nunca foi, uma criação constitucional, mas um dado que preexiste a toda a experiência especulativa, razão por que, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica.

Vivemos numa época de resgate da dignidade. Os tempos atuais são constituídos por dias conturbados. As agressões à pessoa se sucedem num continuar desgastante. Os governantes perderam os rumos da ética e da governabilidade com dignidade. (BOFF, 2005, p. 7)

Por isso, a sociedade contemporânea almeja que o ser humano seja respeitado em seus direitos e valores.

Atento a essa realidade, o art. 1º, inc.III, da Constituição Federal de 1988, prescreveu que a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento a valorização da dignidade da pessoa humana.

Segundo pontifica Lobo, dignidade da pessoa humana é tudo que não tem preço, segundo conhecida e sempre atual formulação de Immanuel Kant que procurou distinguir aquilo que tem um preço, seja pecuniário seja estimativo, do que é dotado de dignidade, a saber, do que é inestimável, do que é indisponível, do que não pode ser objeto de troca. Diz ele: “no reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade”. “Quando uma coisa tem um preço, pode-se por em vez

dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo preço, e, portanto, não permite, então tem ela dignidade” (LOBO, 2002, p. 354).

A designação em uma ou outra categoria do direito – humano ou fundamental – é muito bem ilustrada pela dignidade da pessoa humana, aponta (PINHO, 2005, p. 133). Ela é, inegavelmente, um direito humano: o maior deles. Mas para o sistema jurídico brasileiro, ela é também, um direito fundamental, conforme depreende-se da leitura do inc. III, do art. 3º, da Constituição Federal de 1988. Por essas razões, a pessoa se encontra inserida no centro de toda atividade humana, isto, porque tudo gira em torno dos seus interesses e converge no atendimento das expectativas geradas pela atividade humana.

A preocupação com a dignidade da pessoa humana é antiga. Se efetuar um corte cronológico no Século XX, e se fixar um foco a partir de então, constata-se que o Welfare State, iniciando na Europa e nos Estados Unidos, se constituiu numa vigorosa intervenção do Estado nas relações sociais, nos moldes Keynesianos, em substituição à política liberalizante, que na prática não trouxe os benefícios ideologicamente preconizados, visando a estabelecer igualdade entre os homens, sem prejuízo dos direitos econômicos, sociais e culturais. As Constituições liberais que se sucederam, trouxeram em seu cerne a tutela da liberdade e da propriedade, enquanto que o de tino social tem por escopo também permitir a intervenção do Estado, para reformular as instituições pública e privadas, no campo social, notadamente como garantia efetiva da liberdade, da justiça e da paz. Estas são condições fundamentais para que se atinja o objetivo maior, qual seja a valorização da dignidade da pessoa humana

Zanoti, discorre: “ No caso específico do Brasil, a Constituição Federal tem como base o princípio da valorização da dignidade da pessoa humana, reconhecido como valor supremo da ordem jurídica, e por isso se constitui num dos fundamentos da Republica Federativa do Brasil”. (ZANOTI, 2009, p.122).

E que a garantia efetiva da dignidade humana deve ser relacionada com uma política capaz de reduzir a miséria e que busque uma relação simultânea de investimentos na área de educação, saúde, saneamento básico e empregos. Além

disso, um requisito fundamental para a eliminação da desigualdade é a efetiva aplicação da norma, bem como, a fiscalização do trabalho. Ressalta-se, também, que as associações de bairros, associações de classes, ONGs, movimentos das mulheres e negros devem participar de mecanismos de ações contra as injustiças sociais.

A declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993, declara que todos os direitos humanos são universais, interdependentes e interrelacionados.

Constata-se assim que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da organização nacional, tendo passado a se constituir no vértice para o qual convergem todos os direitos individuais (da pessoa humana) e coletivos (dos sindicatos, das associações, das entidades de classe, dentre outras), proclamados nas constituições democráticas de uma sociedade cada vez mais pluralista. (ZANOTI, 2009, p. 122)

Sendo assim, o direito do trabalho se baseia a favor dos trabalhadores, tendo como tópico central o princípio da dignidade humana e princípio protetor do hipossuficiente. Busca-se sempre deixar claro que esse princípio, deve ser sempre fim e nunca como meio, combatendo sempre o trabalho escravo, o trabalho do menor e todas as violações que possam surgir.

Assim, a dignidade humana deve ter efetividade em todos os sentidos ao trabalhador, e o Estado tem obrigação de fiscalizar para que não haja abusos causados pelos mercados externo e interno, promovendo a igualdade social, saindo do plano ideal para o real.

2.1 SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO

Sustenta-se que os primeiros trabalhos foram os da criação. Do livro de Gênesis consta que "... o Senhor Deus tomou o homem e colocou no paraíso de delicias para que o cultivasse e guardasse...". Com isso daria possibilidade de continuar a obra criadora de Deus.

Com o pecado original, a doutrina cristã destaca não o trabalho em si, mas a fadiga, o esforço penoso nele contido, como se constata do mesmo livro de Gênesis, 3, 17-19:

Porque destes ouvidos à voz de tua mulher, e comeste da árvore, se que eu tinha te ordenado que não comesse, a terra serás maldita por sua causa; tirarás dela o sustento com o trabalhos penosos, todos os dias de tua vida. Comerás o pão com o suor do teu rosto até que voltes à terra, de que foste tomado; porque tu és pó, e em pó te hás de tornar” (BÍBLIA SAGRADA, 1987)

Na Antiguidade Clássica, no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes.

Na Idade Média, parte-se do pressuposto de que prover a subsistência com o próprio trabalho assegura a independência, mas recomenda-se que seja repellido todo esforço além do necessário.

Finalmente, o Renascimento louva o homem na atuação livre e racional; o trabalho é visto como a verdadeira essência humana. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade, e cumpre um conjunto de funções sociais.

O trabalho é uma atividade humana que pressupõe esforço físico ou mental. Do ponto de vista filosófico, vem sendo conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem; já sob o prisma econômico, o trabalho é considerado como:

Toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo” (NITTI, 1971, p. 133)”. Finalmente, sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro” e, mais precisamente do ponto de vista jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não-eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador. (BARROS, 2008, p. 53/55)

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A história do Direito do Trabalho foi dividida em quatro períodos, aos quais denominaram formação, intensificação, consolidação e autonomia.

No período da formação (1802 a 1848) surge, na Inglaterra, a primeira lei verdadeiramente tutelar, que se chamava Ato da Moral e da Saúde. Esta lei proibia o trabalho dos menores à noite e por duração superior a 12 horas diárias. Nesse período, Napoleão restabeleceu, na França, em 1806, órgãos destinados a dirimir as controvérsias entre fabricantes e operários, considerados por alguns precursores da Justiça do Trabalho.

No segundo período, chamado intensificação (1848 a 1890), os acontecimentos mais importantes foram o manifesto Comunista de Marx e Engels e a implantação da primeira forma de seguro social na Alemanha, em 1883, no governo de Bismarck.

O terceiro período, chamado de Consolidação (1890 a 1919), é caracterizado pela publicação da Encíclica Papal Rerum Novarum (coisas novas), de Leão XIII, preconizando o salário justo.

Por fim o quarto período, que é o da Autonomia (de 1919 aos nossos dias), caracteriza pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. A ação internacional desenvolve um excelente trabalho de universalização do Direito do Trabalho. O Tratado de Versailles (de 1919) desempenha papel importante: em seu art. 427, não admite que o trabalho seja mercadoria, assegura jornada de 8 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal, inspeção do trabalho, salário mínimo, dispensa tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de dispor sobre direito sindical. (BARROS, 2008, p. 68).

3. FUNÇÃO SOCIAL

Função é a qualidade que o ser, coisa, objeto ou bem tem de atender ou desempenhar uma finalidade previamente estabelecida por suas concepções, buscando atender a um objetivo contido na estrutura dogmática de si mesmo.

No plano jurídico, função social é a qualidade dos seres, das coisas, dos objetos, dos bens, institutos e instituições sobre os quais a norma jurídica atribui uma missão de ser e representar para alguém que delas são titulares e para aqueles que estão ao seu redor e que participam direta ou indiretamente de seus efeitos. (CARVALHO, internet dia 07/04/2010). Dr. Francisco José Carvalho, internet dia 07/04/2010. Advogado.

O fundamento básico da função social é a socialização do direito em oposição ao direito individual, com a supremacia do direito coletivo sobre o individual.

Juristas alemães consideram que o trabalho não corresponde somente apenas a uma relação individual, mas também uma relação social. Por isso o Direito do Trabalho compreende as normas individuais e sociais, pois somente nessa concepção unitária pode ser reconhecida a ordem jurídica real do trabalho. E assim está presente no Direito do Trabalho tanto o direito privado como o direito público, em “uma situação de mescla indissolúvel”.

O direito do Trabalho visa à realização de valores sociais, não econômicos, com o objetivo de preservar um valor universal, que é a dignidade da pessoa humana. Sendo esse adotado no direito brasileiro como cláusula pétrea da Constituição Federal.

3.1 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Uma empresa é considerada socialmente responsável quando, além de cumprir rigorosamente todas as obrigações legais junto a determinados grupos, oferece

também benefícios sociais variados para esse mesmo grupo, que ultrapassa além das fronteiras do direito positivado.

A Constituição Federal de 1988 garante o direito subjetivo do proprietário sobre o imóvel (direito de usar, gozar, dispor, reivindicar), ou seja, deu o direito de propriedade e não nos deu a propriedade, art. 5 °, XXII, XXIII. Nos dias de hoje o que prevalece é a função social. A propriedade tem que estar exercendo a sua finalidade, se assim não ocorrer o proprietário poderá perdê-la.

Nada se opõe, com efeito, à ação individualista do homem para fruição de seu bem (finalidade individual), desde que os seus atos resultem em benefícios para a sociedade (finalidade social), mesmo porque, como membro dessa mesma sociedade, ele deve esclarecimentos a esta, a respeito da forma com que desfruta de seus bens (interesse público). A propósito, Ripeert adverte que:

O direito do individuo não pode ser absoluto, visto que absolutismo é sinônimo de soberania. Não sendo o homem soberano na sociedade, o direito que tem é, por consequência, simplesmente relativo. (RIPEERT, 1937, p .233)

Por conseguinte, chegamos à conclusão que a empresa se encontra inserida num ambiente social, pois depende deste para justificar a sua existência, e com ele deve contribuir, de forma constante, sendo assim a dignidade da pessoa humana prevalecerá sobre todos os outros princípios.

4. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO

NASCIMENTO alinha, entre os princípios gerais da Constituição, aplicáveis ao Direito do Trabalho: o respeito à dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, à igualdade entre homens e mulheres nas suas obrigações, além de outros enumerados no art. 5º (incisos II a VIII; incisos X, XIII; XVI a XXI; XXXV e XXXVI, como também os de cunho processual).(NASCIMENTO, 2003, p.123)

4.1 PRINCÍPIOS PECULIARES DO DIREITO DO TRABALHO

Esses princípios têm como funções informar o legislador, orientar o juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa.

As decisões devem assentar-se nos princípios jurídicos, e não apenas na letra supostamente suficiente do legislador. Esses princípios, segundo a doutrina de Plá Rodriguez, podem ser assim enumerados: (RODRIGUES, 1978)

4.1.1 Princípio da proteção

Também denominado de princípio mais favorável, tem por finalidade equilibrar a desigualdade que resulta da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado.

Pode-se dizer que o princípio da proteção desmembra-se em:

- a) *in dubio pro operário*, no qual se traduz, no caso de dúvida, que deve ser aplicada a regra mais favorável ao empregado.
- b) aplicação da norma mais favorável; e
 - O princípio da aplicação da norma mais favorável divide-se em:

- Princípio da elaboração da norma mais favorável (as novas leis devem dispor no sentido de favorecer e melhorar a condição social do trabalhador);
- Princípio da hierarquia (havendo duas ou mais normas disciplinando a mesma matéria, aplica-se a que for mais benéfica ao trabalhador, independentemente da escala hierárquica das normas);
- Princípio de interpretação da norma mais favorável (havendo obscuridades no texto legal, prevalece a interpretação mais favorável ao trabalhador).

c) aplicação da condição mais favorável ao trabalhador.

O princípio da aplicação da condição mais favorável ao trabalhador se consolida na regra do direito adquirido previsto no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, ou seja, no caso de duas ou mais normas colidentes, prevalece a mais favorável para o empregado.

4.1.2 Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos

Por esta regra o trabalhador não poderá renunciar aos direitos trabalhistas previstos em lei.

No caso de haver renúncia pelo trabalhador, esta será nula de pleno direito (art. 9º da CLT):

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.

Há exceções, por exemplo: acordo em audiência (concessões recíprocas), redução de salário disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI, CF).

4.1.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Em regra, os contratos de trabalho são pactuados por tempo indeterminado, havendo exceções: contrato por tempo determinado e trabalho temporário.

4.1.4 Princípio da primazia da realidade.

No Direito do Trabalho, os documentos oriundos de uma relação de trabalho não têm grande importância, uma vez que só prevalecerão se estiverem em concordância com a realidade dos fatos. Ou seja, os fatos reais são mais importantes do que os documentos assinados pelo trabalhador.

O princípio da primazia da realidade norteia o contrato de trabalho, não só na sua formação, como também durante toda a execução do pacto.

4.1.5 Princípio da Razoabilidade

Esse princípio também é comum em outros ramos do direito. A ordem jurídica se constroi sobre os alicerces da razão e da justiça. Parte-se do pressuposto de que o homem aja razoavelmente, com bom senso, e não arbitrariamente. Ele impõe limites a situações em que a lei não consegue prevê-los de forma muito rígida, dadas às inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto de apreciação. O princípio da razoabilidade trata de um padrão de conduta humana, devendo proceder conforme a razão, de qualquer homem comum.

4.1.6 Princípio da boa-fé

O princípio da boa-fé corresponde à convicção de que empregado e empregador agirão sempre com honestidade e lealdade, durante o pacto laboral.

Plá Rodriguez arrola, ainda, de que esse princípio, não é um princípio específico do Direito do Trabalho, mas comum a todos os ramos do Direito, atuando em várias fases da relação jurídica, inclusive nas negociações preliminares, como, aliás, já se infere de alguns Códigos Civis, entre os quais o de Portugal e o da Itália. O nosso Código Civil de 2002 também faz alusão à boa-fé no art. 422, do Título V, que trata dos contratos, em geral, e do contrato preliminar, em especial. (BARROS, 2008, p.186).

Esse princípio possui uma dimensão objetiva, que incide no direito obrigacional como regra de conduta segundo a qual as partes deverão comportar-se com lealdade recíproca nas relações contratuais. Em sua dimensão subjetiva, a boa-fé assenta-se na crença que induz uma parte a agir equivocadamente, mas na absoluta convicção de que não está lesando interesses alheios juridicamente protegidos. A boa-fé subjetiva se encontra, em regra, no campo dos direitos reais, mas poderá ocorrer na órbita do Direito Previdenciário, quando o segurado recebe um benefício equivocadamente, sem a noção de estar prejudicando o órgão previdenciário e a coletividade.

A boa-fé manifesta-se com maior intensidade em alguns contratos, como o dos empregados que ocupam cargo de confiança, o dos bancários, que manipulam importâncias vultosas de dinheiro, e o dos empregados domésticos, que trabalham na residência do empregador, além de outros.

O empregador, por sua vez, ao exercer o poder diretivo e disciplinar, deverá agir dentro dos limites traçados pela lei e pelas normas coletivas, como também ajustar-se às exigências da boa-fé, que impõem o exercício normal desse direito. A boa-fé não comporta gradação quantitativa.. São contrários a esse princípio e, portanto, “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos” contidos na CLT (art. 9º, da CLT). (BARROS, 2008, p.188).

5. DIREITOS DO TRABALHADOR

5.1 PRINCIPAIS DIREITOS

Todo trabalhador com emprego regular e contrato de trabalho possuem os direitos constitucionais e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) citados abaixo:

- Carteira de trabalho assinada desde o primeiro dia de serviço;

Art. 13 – A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

- Exames médicos de admissão e demissão;
- Repouso semanal remunerado (preferencialmente aos domingos);
- Salário pago até o 5º dia útil do mês;
- Primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro;
- Férias de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário;
- Vale-transporte com desconto máximo de 6% do valor do salário;
- Licença-maternidade de 120 dias, com garantia de emprego até cinco meses após o parto;
- Licença-paternidade de 5 dias corridos;
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): depósito de 8% do salário em conta bancária vinculada a favor do empregado;
- Horas-extra paga com acréscimo mínimo de 50% do valor da hora normal;
- Estabilidade de 12 meses em casos de acidente;

- Adicional noturno de 20% do salário para quem trabalha das 22:00h às 5:00h, na área urbana;
- Faltas ao trabalho justificadas: casamento (3 dias), doação de sangue (1 dia/ano), alistamento eleitoral (2 dias), morte de parente próximo (2 dias), testemunho na Justiça do Trabalho (no dia), doença comprovada por atestado médico;
- Aviso prévio de no mínimo 30 dias;
- Seguro-desemprego.

O decreto-lei, que estabelece direitos e obrigações recíprocas para empregado e empregador, pode ser encontrado no site do Palácio do Planalto. Os contratos de trabalho, com vínculo de emprego, anotadas na Carteira de Trabalho (CTPS), devem seguir esses parâmetros. Porém, em caso de prestação de serviços sem vínculo de emprego, o trabalhador deve buscar as normas de seu contrato, já que esta relação não é protegida pela CLT.

5.2 DEMISSÃO

A demissão pode acontecer de duas formas: por iniciativa do empregador ou do empregado. Quando por iniciativa do empregador, a demissão poderá ocorrer da seguinte forma:

- Sem justa causa;
- Por justa causa.

Ao ser demitido sem justa causa, o empregador deverá avisar o trabalhador com, no mínimo, 30 dias de antecedência. É o chamado aviso prévio. Ao conceder esse aviso, o empregador poderá indenizá-lo, não exigindo que o trabalhador cumpra o serviço nestes dias. Caso queira que o trabalhador cumpra o serviço neste período, o empregado pode optar por reduzir em duas horas suas jornada de trabalho diária

ou ficar os últimos sete dias corridos sem trabalhar. O aviso prévio tem por finalidade garantir ao empregado a possibilidade de obter novo emprego.

O empregado demitido deve receber:

- Aviso prévio, no valor de sua última remuneração;
- 13º do salário proporcional ao tempo de serviço;
- Férias vencidas ou proporcionais, acrescidas de 1/3 referente a abono;
- Pagamento da indenização de 40% sobre o montante depositado em sua conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Liberação do saldo existente em sua conta vinculada do FGTS.

Em caso de demissão por justa causa, o empregado deverá ter cometido uma das faltas previstas no artigo 482 e suas alíneas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Ou seja, o empregador não pode demitir por justa causa sem especificar a falta cometida. Na demissão por justa causa, o empregado deve receber o pagamento do 13º salário vencido ou proporcional e as férias vencidas com acréscimo de 1/3 referente ao abono constitucional. Se o empregado tiver menos de um ano de contrato não receberá as férias proporcionais. Em qualquer hipótese, não poderá sacar o FGTS e nem terá direito ao salário-desemprego.

Por iniciativa do empregado, a extinção do contrato de trabalho poderá ocorrer das seguintes formas:

- Pedido de demissão. Nesse caso, o empregado deverá avisar seu empregador com antecedência mínima de 30 dias. O empregado não precisa trabalhar estes 30 dias, mas poderá ter o valor de seu salário descontado no acerto de contas;
- Com o pedido de demissão, terá direito a: pagamento do aviso prévio, caso trabalhe os 30 dias; 13º salário; férias vencidas ou proporcionais, acrescido de 1/3 constitucional;
- Rescisão indireta. É a justa causa dada pelo empregador ao empregado, nos termos do artigo 483 e alíneas, da CLT. Ou seja, o empregador descumpre o contrato de trabalho. Dessa forma, o empregado terá que ingressar na Justiça

do Trabalho e obter a declaração judicial de que ocorreu rescisão do contrato de trabalho por falta cometida pelo empregador. O empregado receberá as mesmas verbas decorrentes da dispensa sem justa causa.

5.3 SEGURO DESEMPREGO

O seguro-desemprego é concedido exclusivamente ao empregado inscrito no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por um período mínimo de 15 meses contados da dispensa sem justa causa. Para adquiri-lo, o trabalhador não pode estar recebendo qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, exceto auxílio-acidente e pensão por morte. O seguro só é pago caso o usuário não possua renda própria de qualquer natureza. Consiste no pagamento de um salário-mínimo, por um período máximo de três meses a cada período de 16 meses de trabalho realizado.

Para receber o benefício, o empregado deverá se apresentar às unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego ou aos órgãos autorizados, entre o 7º ao 90º dia após a dispensa na empresa, e levar os seguintes documentos:

- Carteira de Trabalho atualizada com o período do último emprego;
- Termo de Rescisão que ateste a dispensa sem justa causa;
- Documento comprobatório de recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS referente ao vínculo empregatício

No caso de empregados domésticos, além dos documentos necessários para retirar o seguro desemprego, é necessário também:

- Declaração no documento de Requerimento do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico de que não recebe nenhum benefício de prestação continuada e não possui renda própria suficiente para sua manutenção e de sua família

5.4 LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE

A licença-maternidade é recebida sem prejuízo do emprego e do salário e tem duração de 120 dias. O salário-maternidade será pago pelo empregador à empregada, porém aquele é reembolsado pelo INSS. Em caso de parto antecipado, a empregada também terá direito aos 120 dias. A licença-maternidade vale quando a mulher adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, nos seguintes casos: criança até um ano (120 dias), de um a quatro anos (60 dias), e de quatro a oito anos (30 dias).

Para requerer o benefício é necessário apresentar em uma Agência da Previdência Social, o atestado médico que declare o mês da gestação, a Carteira de Trabalho e o comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária.

A licença-paternidade é a licença de cinco dias corridos, a contar da data do nascimento do filho, sem ônus na remuneração recebida regularmente.

5.5 ADICIONAIS E GARANTIAS

O vale-transporte: é obrigatório por lei. Mas, se a empresa oferece condução ao empregado, não tem obrigação de conceder o vale-transporte. O empregado deverá declarar a quantidade de vales necessária para o deslocamento apenas para o trabalho.

O vale-refeição não é regulado por lei, portanto pode ser renegociado ou até cortado sem motivo.

No caso do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), quando houver rescisão do contrato de trabalho, é direito do trabalhador sacar esse benefício quando a demissão não for por justa causa ou com o pedido de demissão.

Em se tratando de aposentadoria, existem três tipos: a aposentadoria por invalidez, voluntária e compulsória. A primeira dependerá da verificação da condição de incapacidade do funcionário por um exame médico-pericial feito pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O benefício conta da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, caso haja um espaço maior de

trinta dias entre essas datas. Ele será automaticamente cancelado quando o aposentado retornar ao trabalho. A aposentadoria por invalidez não extingue o contrato de trabalho. Ele fica suspenso, ou seja, se o trabalhador readquirir a capacidade do trabalho a empresa deverá garantir o seu retorno.

A aposentadoria voluntária é aquela em que o trabalhador decide o momento de sua aposentadoria. O pedido de aposentadoria é ato unilateral do trabalhador. Deve, portanto, preencher os requisitos mínimos: o empregado deverá completar 65 anos de idade e 35 anos de contribuição (homem), ou 60 anos de idade e 30 anos de contribuição (mulher).

A aposentadoria compulsória, ou por idade, pode ser requerida pela empresa desde que o empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 anos (homem) ou 65 anos (mulher). Por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1770 e 1772, a aposentadoria espontânea/voluntária não extingue o contrato de trabalho. Sendo assim, caso o empregador entender como rescindido o emprego, esta demissão terá efeito de como “demissão sem justa causa”. É necessário efetuar o pagamento de todas as verbas rescisórias, inclusive a indenização de 40% referente ao FGTS. O mesmo deve acontecer quando ocorrer a aposentadoria compulsória a requerimento da empresa. A aposentadoria por idade ocorre quando o empregado completar 65 anos (homem) ou 60 anos (mulher).

5.6 TRABALHO TEMPORÁRIO

O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para substituir o um empregado ou atender um serviço extraordinário. O contrato de trabalho temporário é definido entre as partes e deve ter a duração máxima de três meses, com direito a uma prorrogação por igual período, desde que atenda a um dos pressupostos abaixo:

- Prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente que exceda três meses

- Manutenção das circunstâncias que geraram o acréscimo extraordinário dos serviços e desejaram a realização do contrato de trabalho temporário

Apesar de definido entre o contratante e o contratado, o trabalho temporário deve seguir as regras de carga horária, piso salarial e repouso semanal remunerado.

5.7 TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico possui quase todos os direitos de outras categorias de trabalho, fruto da luta desta classe e das readequações da lei;

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- Salário-mínimo fixado em lei;
- Folgas em feriados civis e religiosos;
- Irredutibilidade salarial, assim que for firmado o valor do contrato de trabalho;
- 13º salário;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Férias;
- Férias proporcionais, no término do contrato de trabalho;
- Estabilidade no emprego em razão de gravidez;
- Licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário;
- Licença-paternidade de 5 dias corridos;
- Aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias;
- Aposentadoria;
- Integração à Previdência Social;
- Vale-Transporte;
- Seguro-Desemprego;

- Auxílio-doença pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a partir do primeiro dia de afastamento. Este benefício deve ser pedido, no máximo, até 30 dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença só será concedido a contar da data de entrada do requerimento.

A opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é opcional por parte do empregador

5.8 TRABALHO ESTRANGEIRO

O cidadão sem nacionalidade brasileira pode trabalhar no Brasil, mas deve seguir algumas regras. Para atuar profissionalmente no País, é preciso uma Autorização de Trabalho (concessão do Ministério do Trabalho), exigido pelas autoridades consulares brasileiras, para permitir a emissão de vistos permanentes e/ou temporário a estrangeiros.

Também é necessário o visto no passaporte de que permite a entrada e permanência no País. São duas modalidades: o visto temporário e o permanente. O primeiro é emitido para estrangeiros que vem ao Brasil em viagem cultural ou missão de estudos, de negócios, na condição de artista, esportista, cientista, professor, técnico ou a serviço do governo brasileiro, na condição de correspondente de empresas de comunicação estrangeira ou na de ministro de ordem religiosa.

O visto permanente é a autorização concedida pelo Ministério das Relações Exteriores ao estrangeiro que pretenda estabelecer-se definitivamente no Brasil. A concessão deste tipo de visto também requer prévia Autorização de Trabalho para ser emitida pelo Ministério do Trabalho, nos casos de pesquisador ou especialista de alto nível, investidor (pessoa física) ou ocupante de cargo de administrador, gerente ou diretor de sociedade comercial ou civil. Os direitos trabalhistas de carteira assinada valem da mesma forma para o estrangeiro.

6. FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO ¹

Devido a flexibilização das leis trabalhistas, é preciso esclarecer qual é a real função do Direito do Trabalho, e quais valores ele almeja proteger.

Há milhares de anos os seres humanos procuram viver em sociedade, satisfazendo as suas necessidades. Através das várias relações estabelecidas nessa situação, as normas jurídicas são instrumentos e meios de manutenção, refletindo formas em que os indivíduos da coletividade possam buscar a satisfação dos seus interesses, sem atingir a coletividade como um todo.

O Direito do Trabalho visualiza o empregador que eventualmente pode não agir com ética, sem limites em face dos valores fundamentais e das condições sociais do trabalhador. Então, com o passar do tempo houve necessidade de um melhor amparo ao trabalhador, concretizando essa proteção na Constituição Federal de 1988.

Chegou um momento em que o Estado precisava intervir nas relações entre empregador e empregado. Buscava-se uma proteção que assegurasse maior equilíbrio entre as partes. O Estado garante a efetivação das leis trabalhistas. A partir desses acontecimentos, no Século XIX nós nos deparamos com um ramo institucionalizado do Direito do Trabalho denominado de inspeção do trabalho. Este sistema funciona como um controle do Estado, garantindo a observância de normas trabalhistas. Limita-se a fiscalizar a lei e ao aconselhamento das partes em conflito, mantendo uma posição de neutralidade.

Atualmente a sociedade, além de capitalista, se tornou também globalizada, Capital e trabalho são imprescindíveis, mas também devem se auto-completar, existe uma relação de interação entre esses mecanismos. O trabalho vinculado e subordinado passou a ser foco de atuação do Direito do Trabalho e funciona como alicerce da

¹ Este capítulo + foi escrito principalmente com base nas informações obtidas no site www.clubjus.com.br, acesso em 14/07/2010.

paz, justiça e liberdade, como mencionada na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Existe uma posição defendida por alguns doutrinadores de que o Direito do Trabalho possui uma função social que tem como foco único a tutela ao trabalhador. Esta posição se fundamenta no fato de o trabalhador corresponder ao “lado mais fraco” nas relações de trabalho, e devido a isto deve ser preservado diante dos grandes detentores do poderio econômico.

Já outro pensamento diretamente oposto afirma que o Direito do Trabalho tem como objetivo fundamental a realização de valores puramente econômicos. Tal pensamento está baseado na afirmação de que as vantagens concedidas ao trabalhador só serão possíveis e efetivadas diante do suporte econômico da empresa contratante.

Por fim, há um terceiro posicionamento mais atual que defende a função do Direito do Trabalho como o estabelecimento de uma coordenação entre o capital e o trabalho. Essa seria uma forma de observar os interesses das duas partes envolvidas na relação trabalhista. Partindo dessa teoria, alguns trazem uma compreensão mais radical de que poderiam ser adotadas medidas temporariamente restritivas de direitos em determinadas situações.

A compreensão mais abrangente é de que a função social do Direito do Trabalho está fundamentada na sua Justiça do Trabalho que tem como fim ofertar prestação jurisdicional menos formal e onerosa, mais célere e eficaz ao trabalhador. Para amparar essa finalidade, o processo do trabalho é mais informal, predominando a palavra oral sobre a palavra escrita. Seus princípios visam a obter rapidez processual para o atendimento da tutela jurisdicional. Esse é um reflexo do amparo à classe trabalhadora, defendendo o caráter alimentar do salário (única forma de sobrevivência do empregado e sua família) e proporcionando melhor equilíbrio com a classe patronal.

Os conflitos entre capital e trabalho serão perenes e inevitáveis, sujeitos às constantes transformações sociais. A Justiça do Trabalho é especializada e tem prestado diversos serviços ao País ao proporcionar a manutenção da paz social

entre empregados e empregadores, conter explosões sociais e restabelecer o equilíbrio social e jurídico entre o capital e o trabalho.

7. CONCLUSÃO

A função social do Direito do Trabalho é sem duvida nenhuma uma necessidade nos dias atuais.

Com a globalização, foi necessário à flexibilização das leis trabalhistas, mas se tornou preocupante, pois os empregadores se tornaram ainda mais fortes diante dos trabalhadores, deliberando livremente a respeito dos encargos trabalhistas, criando certa insegurança social e precariedade das condições de trabalho.

O desemprego é algo notório, mas usá-lo como forma de garantir a flexibilização das normas não se justifica, pois mais importante que seja garantir o emprego, é garantir a sua dignidade, trazendo mais garantias e condições de trabalho digno.

Hoje, a maior causa do desemprego não é o Direito do Trabalho e as leis que dão proteção ao empregado, mas sim, a maquinização das empresas, que vieram para substituir o homem por máquinas que podem produzir muito mais, e com menos gastos para o empregador. Essa realidade, em muito pouco tempo gerou extinção de muitos postos de trabalho.

É necessário que a empresa também seja protegida pelo Estado, garantindo a sua estabilidade no mercado, pois sem ela não haverá emprego, e com isso todos saem perdendo, até mesmo o próprio País. Mas, diminuir os direitos que foram conquistados ao longo do tempo seria um retrocesso.

Sendo assim, a função social do Direito do Trabalho é de extrema importância, pois traz proteção para ambos. Pois busca rapidez processual para que a tutela jurisdicional seja prestada rápida e eficazmente. Esse é o reflexo do amparo à classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

FONTES

Bíblia Sagrada das Edições Paulinas. São Paulo: 1987.

Brasil. Vade Mecum. 10. ed. São Paulo: Rideel, 2010.

LIVROS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BOFF, Leonardo , **Livro Ética da Vida**, Rio de Janeiro: Sextante, 2005.

CARRION, Valentin. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIARIONI, Maria Fernanda V.F. Busto. **Resumo Jurídico de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2004.

GÊNOVA, Leonardo de. **O Princípio da Proteção no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2009.

JAGUARIBE, Hélio. **Introdução ao Desenvolvimento Social**. São Paulo: Círculo do Livro, 1989.

LOBO, Paulo Luiz Netto. **Danos Morais e Direitos da Personalidade**. Eduardo de Oliveira Leite. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

MARTINEZ, Soares. **Filosofia do Direito**. 2. ed. Coimbra: 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva. 2009.

NITTI, Francesco. Apud MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Alice Monteiro de Barros, p. 53 a 55. Curso de Direito do Trabalho 4.ed, fevereiro de 2008. LTr, 1971.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da Igualdade – Investigação na Perspectiva de Gênero**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005.

RIPEERT, Georges. **O regime democrático e o Direito Civil moderno**. Livraria acadêmica e Saraiva, 1937. p.233 Apud CHEMERIS, Ivan Ramon. **A função Social da Propriedade**. São Leopoldo: Unisinos, 2002.

ROSSETTI, José Paschoal, **Introdução à Economia**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ZANOTI, Luis Antonio Ramalho. **Empresa na Ordem Econômica. Princípios e Função Social**. Curitiba: Juruá, 2009.

ELETRÔNICOS

GUSTAVO, André. **Função Social do Direito do Trabalho**. Clubjus, Brasília- DF: 22 abr. 2009. Acesso em 14/07/2010.

Dr. Francisco José Carvalho, internet dia 07/04/2010. Advogado. http://www.unb.br/oportunidades/direitos_do_trabalhador dia 18/07/2010.

ANEXO

JURISPRUDÊNCIA FAVORÁVEL

Preposto no processo do trabalho

Por Bueno & Costanze

08 de fevereiro de 2008

Preposto no processo do trabalho

Ao ser ajuizada uma ação trabalhista a empresa demandada será notificada para comparecer perante a Justiça do Trabalho, na pessoa de seu representante legal, gerente ou preposto que tenha conhecimentos dos fatos narrados na peça exordial, sob pena de revelia e seus efeitos, é o que dispõe o art. 843, caput e § 1 da CLT:

Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo sindicato de sua categoria.

§ 1º. É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

Há muito foi consolidado o entendimento de que o empregador poderá fazer-se substituir pelo sócio, gerente e diretor, todavia, encontramos divergências quando a substituição se fizer na figura do preposto.

Ocorre que prevalece na jurisprudência dominante o entendimento de que só cabe ser preposto quem for empregado, salvo na hipótese de empregador doméstico, que poderá ser representado por qualquer pessoa da família.

Desse entendimento jurisprudencial tivemos a edição da Súmula 377 do TST, vejamos:

PREPOSTO.EXIGÊNCIA SER EMPREGADO. Exceto quanto à reclamação do empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, §1º da CLT. (ex. OJ SDI-1 99) (Res. TST 129/05, DJ, 20/04/05)

Com efeito, a referida súmula teve como objetivo excluir o denominado "preposto profissional", já que a sua atuação inviabilizaria o alcançar o objetivo principal do processo do trabalho, qual seja, a conciliação.

Ainda, na condição de empregado, o preposto tem maiores condições de exteriorizar o efetivo conhecimento dos fatos, haja vista que ao prestar seus serviços com pessoalidade, habitualidade, subordinação jurídica, onerosidade e alteridade, presume-se que conhece toda a rotina da demandada, contribuindo, assim, para a busca da verdade real.

Nesse sentido, vejamos os nossos Egrégios Tribunais Superiores vêm decidindo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - NÃO CONFIGURAÇÃO - De acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 115, da SBDI-1 desta C. Corte, o conhecimento de uma preliminar de nulidade de negativa de prestação jurisdicional supõe indicação de afronta ao art. 832, da CLT, ou ao art. 458, do CPC, ou ao art. 93, IX, da Constituição Federal. Portanto, deixo de analisar a alegada ofensa aos arts. 5º, XXV e LV, da Carta Magna, 535 e 536, do Código de Processo Civil; bem como a dissidência de teses suscitada. PREPOSTO - EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 377, DO C. TST - A decisão guerreada, assinalou que a preposta da Reclamada já não era mais empregada desde dezembro de 2003, sendo que a audiência realizou-se em 05.03.2004. Consignou que a condição de empregado do preposto há que estar configurada no momento da realização da audiência, o que não se verificou no caso dos autos. Declarou, portanto, a Reclamada revel e, conseqüentemente, confessa quanto à matéria fática. Desta forma, a decisão guerreada está em consonância a Súmula 377, desta C. Corte, que é no sentido de que o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado, exceto quando empregador doméstico. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR 158/2004-108-03-40.9 - 2ª T. - Rel. Juiz Conv. Josenildo dos Santos Carvalho - DJU 23.09.2005)

PREPOSTO - EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO - Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente

empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º da CLT. " (Orientação Jurisprudencial nº 99 da SDI -1 do TST). (TRT 5ª R. - RO 00734-2004-020-05-00-8 - (13.357/05) - 4ª T. - Relª Juíza Graça Boness - J. 28.06.2005)

No mesmo diapasão, o Ilustre Valentin Carrion nos ensina:

"a representação da pessoa jurídica por preposto em audiência, exige (em virtude de interpretação jurisprudencial) que este seja sócio, diretor ou empregado da representada". (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 32. ed. Atual. Por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2007, pag. 693)

Desse modo, não sendo o preposto empregado da demandada, tem-se reconhecido a invalidade da representação patronal, motivo pelo qual alguns magistrados reconhece a revelia do empregador, bem como à confissão ficta quanto à matéria de fato, todavia, essa presunção é relativa.

Por outro lado, existe uma corrente que afirma que não se faz necessária a condição de empregado e fundamentam a sua tese sob o argumento de o art. 843, § 1º determina que o empregador poderá ser substituído por qualquer outro preposto que tenha conhecimento dos fatos.

Ainda, os adeptos dessa corrente afirmam que se o legislador tivesse a intenção de exigir a condição de empregado teria utilizado essa determinante, como não o fez, prevalece o entendimento de que a única exigência que se impõe é que o preposto deve ter conhecimento dos fatos. Nesse sentido, vejamos os seguintes julgados:

PREPOSTO - NÃO-EMPREGADO - ART. 843, § 1º, CLT - O Texto Legal não obriga que o empregador indique como seu representante em audiência pessoa que a ele se vincule na condição de empregado. Não há este

termo no texto de Lei, e nem esta é a intenção do legislador. (TRT 12ª R. - RO-V 01121-2004-033-12-00-6 - (14381/2005) - Florianópolis - 1ª T. - Redª p/o Ac. Juíza Lourdes Dreyer - J. 18.11.2005) JCLT.843 JCLT.843.1 (Grifo nosso)

PREPOSTO NÃO-EMPREGADO-AUSÊNCIA DE CONFISSÃO - A lei apenas exige que o preposto designado tenha conhecimento dos fatos articulados na inicial, atribuindo ao proponente a responsabilidade pelas declarações do preposto (art. 843, § 1º, da CLT). Assim, não há que se falar em aplicação dos efeitos da confissão ficta. Mormente no caso, em que o preposto da ré ora impugnado, compareceu apenas na primeira audiência (inaugural). Recurso do reclamante que se nega provimento, no particular. Vínculo empregatício-não configurado. O que os presentes autos dão conta é que as partes buscam resolver suas querelas, valendo-se de meios inadequados, insistindo em suas teses muito mais por zanga que por amparo a eventual direito, e acabam por tumultuar ajá assoberbada função jurisdicional. Da análise das provas, confirmou-se a tese da reclamada, de que o autor foi arrendatário da ré até certo período e, posteriormente, o autor possuía o direito de uso de um horário na programação da reclamada (de 30 minutos diários), com o pagamento pela publicidade dos patrocinadores revertendo exclusivamente ao reclamante. Portanto, não configurada a alegada existência de vínculo empregatício. (TRT 9ª R. - Proc. 00775 -2001-023-09-00-9 - (03280-2004) - Rel. Juiz Arnor Lima Neto - DJPR 27.02.2004) JCLT.843 JCLT.843.1 (grifo nosso)

Por fim, nota-se que embora alguns magistrados adotem posicionamento contrário aos preceitos contidos na Súmula nº 377 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, bem como aos contidos no §1º do art. 843 da CLT prevalece na jurisprudência dominante o entendimento de que só cabe ser preposto na Justiça do Trabalho quem for empregado

Dados do artigo

Autor : Bueno e Costanze Advogados

Contato	:	franmarta@terra.com.br	franmarta@terra.com.br	franmarta@terra.com.br
franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br
franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br
franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br
franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br
franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br		franmarta@terra.com.br

Texto inserido no site em 08.02.2008

Informações Bibliográficas :

Conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), este texto científico publicado em periódico eletrônico deve ser citado da seguinte forma :

Costanze, Bueno Advogados. (Preposto no processo do trabalho). Bueno e Costanze Advogados, Guarulhos, 30.11.2007. Disponível em : <[http://\(endereço eletrônico\)](http://(endereço eletrônico))>. acesso em : (data que acessou

Fechar Janela