



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

GABRIELE APARECIDA DE SOUZA MACHADO

**OS DESAFIOS DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA E
AS DIFERENÇAS DO TRABALHO INFORMAL EM RELAÇÃO AO
TRABALHO PELA CLT.**

**Assis/SP
2020**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

GABRIELE APARECIDA DE SOUZA MACHADO

**OS DESAFIOS DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA E
AS DIFERENÇAS DO TRABALHO INFORMAL EM RELAÇÃO AO
TRABALHO PELA CLT.**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Gabriele Aparecida De Souza Machado

Orientador(a): Professor Gerson José Beneli

**Assis/SP
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

M149d MACHADO, Gabriele Aparecida de Souza
Os desafios do trabalhador em tempos de pandemia e as
diferenças do trabalho informal em relação ao trabalho
pela CLT /
Gabriele Aparecida de Souza Machado. – Assis,
2020.

31p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). –
Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Me. Gerson José Beneli

1.Trabalho informal 2.CLT 3.Pandemia-trabalho

CDD342.65

OS DESAFIOS DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA E AS
DIFERENÇAS DO TRABALHO INFORMAL EM RELAÇÃO AO
TRABALHO PELA CLT.

GABRIELE APARECIDA DE SOUZA MACHADO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis -
IMESA, como requisito do Curso de Graduação,
avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Ms. Gerson José Beneli

Examinador: Aline Silvério Paiva Tertuliano da Silva

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu filho, toda minha família e professores, que não mediram esforços para ajudar em tudo que foi necessário.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por ter me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

Sou grato à minha família pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida.

Deixo um agradecimento especial ao meu orientador pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo ao meu projeto de pesquisa.

Também quero agradecer à FEMA e a todos os professores do meu curso pela elevada qualidade do ensino oferecido.

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de evidenciar a figura do trabalhador e as diferenças entre os tipos de trabalho existentes no Brasil, passando por um contexto atual, que é o da pandemia de COVID-19, de maneira dinâmica.

Também é a intenção deste trabalho, confrontar as diversas formas de trabalho, dando foco na figura do trabalhador por conta própria e no trabalhador contratado através da CLT, identificando e contrapondo os benefícios e malefícios de ambos, de forma que se obtenha a conclusão sobre qual destes dois tipos de trabalho é o melhor para o brasileiro em um contexto atual.

Palavras-chave: Trabalho informal, Pandemia, Consolidação das Leis Trabalhistas

ABSTRACT

The present work aims to show the figure of the worker and the differences between the kinds of work existing in Brazil, going through a current context, which is that of the pandemic of COVID-19, in a dynamic way.

It is also the intention of this work, to confront the different forms of work, focusing on the figure of the self-employed worker and the worker hired through CLT, identifying and contrasting the benefits and harms of both, in order to obtain the conclusion on which of these two types of work is the best for the Brazilian in a current context.

Keywords: Informal work, Pandemic, Workers law consolidation

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 - O TRABALHO NO BRASIL.....	12
1.1. O TRABALHADOR INFORMAL.....	13
1.1.1. As Causas do Trabalho Informal	14
1.1.2. As Vantagens do Trabalho Informal	15
1.1.3. Caracterização da Informalidade no Brasil	16
2. OS IMPACTOS ECONÔMICOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS.....	19
2.1. TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA COMO ALTERNATIVA.....	20
3. O TRABALHO ATRAVÉS DA CLT	21
3.1. A RELAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR NA CLT ...	23
3.2. OS PRINCIPAIS DIREITOS DO EMPREGADO ATRAVÉS DA CLT	24
CONCLUSÃO.....	29
REFERÊNCIAS	30

INTRODUÇÃO

Quando fala-se em trabalho, nota-se que existem dois lados interessados, o lado de quem é contratado e, na outra ponta, o lado de quem contrata. Sabemos que em uma situação regulada pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, haverá uma série de compromissos e regras que deverão ser seguidas, tanto pelo empregador, quanto pelo empregado. Desta forma, pode-se dizer que hoje a contratação de um trabalho é formalizada.

O presente trabalho, entretanto, propõe trazer um estudo sobre o lado não regulamentado do trabalho, ou seja, o informal. Este estudo pretende demonstrar como é a realidade do trabalhador informal no Brasil e também evidenciar as diferenças entre o trabalho informal e o trabalho com a carteira assinada, ou pela CLT.

Da mesma forma, o presente trabalho planeja pincelar elementos contemporâneos, como a pandemia do coronavírus, que contribuem para o aumento dos trabalhadores informais no país.

CAPÍTULO 1 - O TRABALHO NO BRASIL

Trabalho que vem do latim *tripalium*, significava a tortura contra os escravos. Do latim também vem a palavra labor, sendo ela *labore*, que significa um esforço, a labuta. Neste sentido, MATOS explica:

Trabalho, do latim *tripalium*: instrumento de tortura contra escravos; derivação de *tri* (três) e *palus* (estacas), locais nos quais condenados eram deixados à morte. Labor, do latim *labore*: esforço penoso, dobrar-se sob o peso de uma carga, dor, sofrimento, pena e fadiga. Em grego, a correspondência de trabalho é *ponos*, origem da palavra pena. Operário, do latim *operarius*, significa homem com pena. O primeiro uso da palavra labour como significação de “esforço físico dirigido a atender às necessidades materiais da comunidade” data de 1776, de acordo com o Dicionário Oxford de inglês. Desde o século XX, o termo é utilizado de maneira mais ampla para se referir a diversas atividades realizadas pelo ser humano. (MATOS, 2020)

Pelas terras tupiniquins pode-se dizer que o trabalho começou, de maneira histórica, através da escravidão, quando os negros africanos foram trazidos pelos portugueses para a exploração das terras brasileiras. Este trabalho, que é classificado como servil e forçado é o primeiro período.

O segundo período é quando se iniciou a modalidade de trabalho assalariado, que se iniciou em meados de 1930 e se mantém até os dias de hoje, passando por diversos cenários econômicos.

Hoje, o termo trabalho tem seu valor, para a sociedade atual, não há conquista sem o suor, é o que MATOS afirma:

O termo trabalho está tão difundido na sociedade contemporânea como a prática dessa atividade, já absorvidos no seio social. A reflexão sobre o que é o trabalho, por que se trabalha e se é possível uma vida sem o trabalho raramente é feita. Na cultura popular, a exaltação do trabalho pode ser ilustrada pelos ditados de que “Deus ajuda quem cedo madruga” e “o trabalho dignifica o homem”. A pecha de preguiçoso e folgado é utilizada normalmente

em sua forma pejorativa para designar aquele que repele o trabalho. “O indivíduo moderno encontra dificuldade em dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho. (...) desconhece outras atividades em benefício das quais valeria a pena conquistar aquela liberdade.(MATOS, 2020)

Entretanto, um tema que é muito debatido nos tempos contemporâneos, tanto nas mídias sociais quanto em debates e conversas nas áreas políticas e educacionais, tem relação ao comportamento das relações de trabalho no Brasil. Isso é dito pois as taxas de desemprego estão sendo justificadas pelas relações de trabalho. Pode-se dizer, então, que mudanças de comportamentos sociais são extremamente relevantes para o trabalhador.

O que se percebe e que é um ponto a ser desenvolvido neste estudo é que as relações de trabalho estão passando por uma recalibragem, ou uma reconfiguração, devido ao desenvolvimento econômico do Brasil.

Embora tenha uma das melhores e mais atualizadas legislações trabalhistas com a CLT, o Brasil vem enfrentando uma alta taxa de desemprego, o que leva ao trabalhador buscar alternativas, mesmo sem a segurança jurídica que a legislação lhe oferece.

1.1. O TRABALHADOR INFORMAL

No mercado de trabalho nacional atual existem duas repartições, o mercado formal e o informal. Conforme exposto acima, o Brasil se encontra com uma taxa altíssima no índice de desemprego, o que conseqüentemente aumenta o número de cidadãos que não conseguem se inserir dentro do mercado de trabalho formal e, que para conseguir sobreviver, aceitam se submeter à uma menor remuneração, além de abrir mão de benefícios e da proteção legislativa que caracteriza o setor.

O mercado de trabalho brasileiro vem passando por diversas modificações ao longo dos anos, aparentemente, principalmente após a implementação das leis trabalhistas, que é o principal divisor de águas da relação de trabalho do setor formal e informal (NÉRI et al, 1997).

As leis trabalhistas são extremamente benéficas para os trabalhadores brasileiros, entretanto, aumentam os custos em todos os aspectos para os empregadores. Diante de tal problemática, o segmento do trabalho informal aumenta cada vez mais no país.

JAKOBSEN conceitua o trabalho informal:

Segundo o Programa Regional de Emprego para a América Latina e Caribe (PREALC) da Organização Internacional do Trabalho, o setor informal é composto por pequenas atividades urbanas, geradoras de renda, que se desenvolvem fora do âmbito normativo oficial, em mercados desregulamentados e competitivos, em que é difícil distinguir a diferença entre capital e trabalho. Estas atividades se utilizam de pouco capital, técnicas rudimentares e mão-de-obra pouco qualificada, que proporcionam emprego instável de reduzida produtividade e baixa renda. O setor também se caracteriza pela falta de acesso aos financiamentos e créditos normalmente disponíveis ao setor formal e pela baixa capacidade de acumulação de capital e riquezas (JAKOBSEN, 2001, APUD TEIXEIRA 2018, PG 1).

Para FILHO e ULYSSEA:

A informalidade é um fenômeno importante em países em desenvolvimento, em particular no Brasil. De modo geral, trabalhadores informais recebem remuneração mais baixa que trabalhadores formais, e firmas informais são menos produtivas que firmas formais. Nesse sentido, o objetivo do livro é analisar as causas e consequências da informalidade no Brasil, abordando seus aspectos relativos aos mercados de trabalho e de bens. Em particular, a obra documenta a redução significativa da informalidade na última década e analisa seus determinantes e consequências. (FILHO e ULYSSEA, 2016, Sinopse)

1.1.1. As Causas do Trabalho Informal

Diversos fatores podem incidir e atuar como causas do aumento do trabalho informal, de forma que pode-se definir como uma atividade que gera renda, porém não possui vínculo empregatício. A urbanização é um fator que ganhou força nas últimas décadas e aumentou o índice de ocorrência das atividades informais. O desemprego também contribui.

O aumento da quantidade de gente que vive nas cidades, que acelera cada vez mais devido ao crescimento urbano, junto da deficiência do governo em promover e gerar emprego para a população tem impacto grande em países emergentes como o Brasil. Sendo assim, da mesma forma que diminui a capacidade governamental em gerar vagas de emprego, aumenta a densidade populacional que necessita de renda para sustentar sua família.

Um outro e importante fator que deve ser considerado, é a educação. Parte-se do pressuposto de uma verdade real em que a maioria dos brasileiros não possuem condições e nem a perspectiva de vida ou escolha para realizar um curso de ensino superior. Estas pessoas abandonam as escolas ou faculdades, devido a necessidade de sobrevivência, pois precisam trabalhar, desta maneira, tornam-se trabalhadores sem escolaridade. Como um efeito dominó, ao abandonarem os estudos, essas pessoas acabam abrindo mão de uma chance de conseguir um emprego formal, visto que a formação e escolaridade são elementos importantes que os empregadores levam em consideração na hora de contratar.

1.1.2. As Vantagens do Trabalho Informal

O que se pode extrair de positivo e até considerar como vantagem inerente ao trabalho informal vão além do que se imagina. Acredita-se que além de todas as causas apontadas, isso seja um motivo para o crescimento deste tipo de atividade no Brasil.

O trabalhador que opta pelas atividades sem vínculo empregatício, goza de autonomia, pois é ele quem vai tomar as decisões de acordo com sua preferência de negócio, pois vai ter liberdade para criar e produzir. Também irá aproveitar da

flexibilidade de horários, folga e férias, visto que, neste caso, não existe a figura do patrão e nem da empresa, portanto não existe uma periodicidade pré-definida, o próprio trabalhador que vai decidir e se programar.

Os rendimentos, dependendo do negócio, são rápidos e imediatos. Também existe menos da questão burocrática, pois não existem regras trabalhistas a serem cumpridas.

Quem está trabalhando informalmente pode decidir quando pode parar de produzir ou alterar a prestação de seu serviço quando quiser, é ele quem comanda a situação.

Aliás, o trabalhador informal ainda possui a possibilidade de contribuir com a Previdência Social e assim ser amparado por ela.

1.1.3. Caracterização da Informalidade no Brasil

No país existem três tipos de trabalhos, um deles é formal, que é o trabalho com carteira assinada, e dois deles são informais, que são o trabalho sem carteira assinada e o trabalho por conta própria. De acordo com NERI e FONTES:

Uma das maneiras de analisar a informalidade do trabalho no Brasil é observando as diferentes posições na ocupação dos trabalhadores. As três formas mais relevantes de inserção na ocupação no Brasil são o emprego com carteira de trabalho assinada, o emprego sem carteira e o trabalho por conta própria. A primeira está coberta pela legislação trabalhista enquanto as duas últimas não são regidas por nenhuma legislação específica, ou seja, estariam na informalidade. (NERI, FONTES, 2010)

Mas embora o emprego sem carteira assinada e o trabalho por conta própria são informais, eles tem suas distinções. Os empregados sem carteira assinada são assalariados, por outro lado, não possuem direitos trabalhistas que são assegurados pela CLT. Já os trabalhadores por conta própria, do ponto de vista formal, não fazem

parte do mercado de trabalho, neste caso, sua renda é determinada pela oferta de mercadorias e serviços.

NERI e FONTES apresentam dados significativos do IBGE de 2008:

No Brasil, o percentual de trabalhadores informais – empregados sem carteira (12%) e trabalhadores por conta própria (20%) – é equivalente ao percentual de empregos com carteira assinada (31%), segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) de 2008. Se acrescentarmos ao grupo de trabalhadores informais os trabalhadores não remunerados – que além de não estarem cobertos por uma legislação trabalhista não são recompensados em termos monetários pelo seu trabalho –, o percentual de postos de trabalho informais sobe para 41%, superando o de empregados com carteira assinada. Incluindo no grupo de trabalhadores formais os funcionários públicos (11%) – protegidos por uma legislação específica (Regime Jurídico Único) –, o número de postos de trabalho formais volta a equivaler ao de informais (emprego sem carteira, conta-própria e não remunerado), (NERI, FONTES, 2010).

Outra forma, também, de se analisar e estimar o grau da informalidade é seguindo uma definição mais próxima da legal, assim sendo, contabilizando os trabalhadores que não contribuem para a Previdência Social. São estatísticas que NERI e FONTES nos trazem:

Adotando a definição legal ou, mais precisamente, previdenciária, temos que 48% dos trabalhadores não contribuem para a Previdência Social, segundo os dados da PNAD/IBGE de 2008. A informalidade previdenciária incide mais sobre mulheres (49%) do que homens (47%). Em relação à idade, a curva de informalidade segue a forma de U, isto é, mais alta no início (até 24 anos) e no final da vida ativa (a partir de 50 anos). (NERI, FONTES, 2010).

Com estes dados, pode-se chegar na conclusão de que pouco menos da metade dos trabalhadores brasileiros são da categoria informal, ou seja, a informalidade atinge quase metade dos trabalhadores ocupados que, por sua vez, não

estão cobertos pela legislação trabalhista e não possuem, sequer, uma garantia de aposentadoria.

2. OS IMPACTOS ECONÔMICOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Trazendo para um contexto atual, o Brasil passa por momentos de apuros na economia. O que ajudou a complicar a situação econômica do brasileiro foi a pandemia global do COVID-19. Com isso, grande parte das empresas tiveram que fechar suas portas ou interromper suas atividades, o que impactou diretamente nos trabalhadores.

A partir do que foi dito acima, pode-se imaginar que, em decorrência da crise econômica provocada pela pandemia, o trabalho informal aumentou. Entretanto, na verdade, o que aconteceu foi exatamente o contrário.

Segundo dados do IBGE, cerca de 7,8 milhões de postos de trabalho informais reduziram ao longo do mês de maio de 2020.

Estes são os primeiros resultados para identificar os impactos da pandemia no mercado de trabalho, como explica o instituto, que faz o levantamento em parceria com o Ministério da Saúde.

No início, a pesquisa havia registrado cerca de 29,1 milhões de trabalhadores brasileiros que atuavam na informalidade, que foram classificados como aqueles que atuam no setor privado ou no setor doméstico sem carteira assinada, ou os que não contribuem com a Previdência Social. Entretanto, no final do levantamento, o índice da informalidade recuou, conforme exposto acima.

Tais dados se mostram preocupantes, visto que o trabalho na informalidade serve como uma espécie de colchão amortecedor para as pessoas que vão para a categoria de desocupação ou para a inutilização. O trabalho informal seria uma ótima ferramenta para a retomada do emprego no país.

2.1. TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA COMO ALTERNATIVA

Conforme explicitado acima, o termo trabalho informal possui duas categorias. O trabalho sem carteira assinada e o trabalho por conta própria. Esta última é justamente a alternativa que os brasileiros vêm utilizando para sobreviver durante a pandemia.

É que, embora o número dos trabalhadores informais tenha diminuído, a categoria do trabalho por conta própria aumentou significativamente. Isso é reflexo da luta do povo brasileiro, que é conhecido por ser batalhador.

Entretanto, para adotar esse tipo de trabalho, o cidadão abre mão dos direitos e proteções advindas da CLT.

3. O TRABALHO ATRAVÉS DA CLT

No começo, a vida do trabalhador não era fácil. Condições precárias e insalubres de trabalho, além da falta de proteção ou direitos advindos da lei, eram algumas das coisas de que deveriam ser encaradas. Conforme dito acima, o primeiro modelo de trabalho adotado no país foi o escravocrata. O escravo, por sua vez, não detinha qualquer tipo de proteção e era tratado como um objeto, uma ferramenta de trabalho, de propriedade de algum Senhor.

No século XVI, os colonizadores tentaram escravizar os índios, porém, ao encontrarem uma grande resistência, optaram por traficar os africanos pelos navios negreiros. Estes africanos seriam utilizados para o trabalho escravo em cozinhas, engenhos de açúcar, lavouras de café ou até minas de ouro. Além disso, os escravos eram tratados como mercadorias, seu preço variava de acordo com sua saúde. (EDUCACIONAIS, 2017).

A primeira evolução histórica a respeito do trabalho no Brasil aconteceu no ano de 1850, com a aprovação da Lei Eusébio de Queiroz, que proibia o tráfico de escravos. 21 anos depois, foi aprovada a Lei do Ventre Livre, que tinha como objetivo a libertação dos filhos de escravos que nascessem após a sua proclamação. Em 1885, surgiu a Lei dos Sexagenários, que garantiam a liberdade dos escravos com mais de 60 anos de idade. (EDUCACIONAIS, 2017).

Apenas em 1888, no dia 13 de maio, a Princesa Isabel decretou a Lei Aurea, que aboliu a escravidão em todo o território nacional.

No contexto histórico, a Revolução Industrial, que aconteceu na Inglaterra, teve um impacto para a evolução do trabalho no Brasil, visto que o homem passou a ser substituído pela máquina. De acordo com FIGUEIRA (2000), a revolução ficou marcada por ser um advento de transformações econômicas, sociais e tecnológicas, que segundo os historiadores, foi de enorme importância para o capitalismo.

Segundo JÚNIOR (*apud* 2012, p. 74):

O ambiente das fabricas era sujo, escuro e sem ventilação adequada. Havia falta de refeitórios e de banheiros, e o ar era quase irrespirável, sobretudo nas tecelagens, por causa dos fiapos e da lã. O trabalho era repetitivo e as jornadas, muito longas. Crianças, homens e mulheres trabalhavam de 14 a 18 horas por dia, parando apenas para fazer refeições.

Diante de um cenário de abusos, opressão e exploração do homem, através do homem, que só visualizava os seus lucros, esquecendo o trabalhador que era muito importante na produção, foram criados os sindicatos. Neste contexto, onde o homem era desvalorizado e os trabalhadores não tinham direitos, a criação de uma legislação que atuasse na regulamentação do trabalho era de extrema importância.

Desta forma, em primeiro de maio 1943, o Decreto-Lei 5.452 era aprovado pelo então Presidente da República, Getúlio Vargas. A Consolidação das Leis do Trabalho tinha e ainda tem por objetivo regulamentar as relações trabalhistas, tanto do trabalho rural quanto do urbano. Durante os anos seu texto foi sendo modificado e atualizado, mas ainda assim continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

A CLT representou uma grande conquista dos trabalhadores, que lutaram e reivindicaram seus direitos através de manifestações. Deve-se esclarecer, entretanto, que anterior à CLT existiam sim leis trabalhistas, que eram muito separadas, ou seja, não abrangiam todas as classes. Portanto, a Consolidação das Leis do Trabalho veio com o simples foco em unir tudo o que estava separado e colocar em prática.

Pode-se afirmar, então, que a CLT foi um enorme marco e conquista do trabalhador que não tinha reconhecimento e nem direitos garantidos. A partir da lei, o trabalhador conseguiu a garantia de férias, redução de jornada, direito ao FGTS, carteira assinada, décimo terceiro, salário mínimo, indenização por dispensa sem justa causa, salário mínimo, e muitos outros.

3.1. A RELAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR NA CLT

Para que possa compreender tal relação, deve-se antes, separar as figuras, ou seja, entender do que se trata cada uma das partes de maneira individual, além de entender como são definidas pela CLT.

De acordo com MARTINS (2012), em um termo amplo, o empregado pode ser considerado como alguém que está empregado na empresa à disposição do seu empregador. Isto significa que, ele será aquela pessoa que passa a desenvolver suas atividades em uma relação contínua com seu empregador. Ademais, de acordo com o art. 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Em complementação, MARTINS (2012) afirma, que o empregado ao passar a ter sua relação de emprego, é apenas um sujeito e não um objeto. Desta forma, para que a definição de empregado seja alcançada, necessita-se de cinco requisitos, sendo eles: ser pessoa física, existir a prestação pessoal de serviços/pessoalidade, não haver a eventualidade na prestação de serviços, existir a dependência/ subordinação e, por fim, o pagamento de salário.

Assim, o primeiro requisito determina que o trabalhador não pode ser uma pessoa jurídica, visto que o mesmo não iria prestar serviços para si. No segundo requisito, tem-se a pessoalidade na prestação de serviços, quando esta diz que, só e somente só, o empregado poderá realizar suas atividades a ele determinadas. Enquanto isso, no terceiro requisito, é necessário evidenciar que o empregado deverá ser fixo, entretanto, a CLT não menciona que o trabalho deve ser realizado de forma diária, mas apenas de forma contínua. O penúltimo requisito, mostra a relação de dependência, ou melhor dizendo, o trabalhador deverá cumprir com suas obrigações, desde que não as faça como um escravo. E, finalmente, o último requisito, diz respeito à remuneração pelo serviço prestado em função do contrato firmado por ambos.

Sobre o empregador, a CLT dispõe em seu art. 2º que: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. A CLT, no §1º do mesmo artigo, ainda complementa acerca da forma para que se alcancem as pessoas físicas: “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações

recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

Desta forma, o empregador também possui suas características, sendo elas: controlar a prestação do serviço do empregado, não deixando que o empregado o faça; contratar para a execução do serviço; e, por último, quando este contrata, tem em contraprestação a remuneração do empregado.

Para MARTINS (2012), o empregador é, portanto, como uma empresa ou pode-se dizer que ele é algo feito para durar, é também chamado de patrão, empresário e dador do trabalho. Ele quem irá contratar e remunerar pela prestação do serviço.

Desta forma, pode-se dizer que a relação entre empregador e empregado é, de fato, uma troca de interesses entre ambos.

3.2. OS PRINCIPAIS DIREITOS DO EMPREGADO ATRAVÉS DA CLT

É sempre importante salientar que, a partir do surgimento da CLT, os trabalhadores passaram a serem possuidores de muitos direitos. Dentre esses direitos, existem alguns que são considerados os principais, pois, justamente, são os que mais impactaram. Primeiramente, portanto, temos o artigo 13º da CLT, no qual diz:

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.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou apenas CTPS é de direito do empregado, sendo que o empregador não pode se recusar, de forma que ela se torna como um resumo de um contrato.

Mais um importante direito assegurado ao empregado diz respeito à jornada de trabalho. A CLT em seu artigo 58 define “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. De acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, a jornada de trabalho é distribuída entre 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais.

O parágrafo 2º do artigo 58 da CLT ainda diz:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, em qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Já no artigo 59 da CLT, tem-se a regulamentação das horas extras: “a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”. O pagamento destas horas extras é tratado na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XVI, “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo em cinquenta por cento à do normal”.

Outro direito importante do empregado está descrito no artigo 59, parágrafo 2º da CLT, onde diz que:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Sobre as horas de intervalo para o empregado, aquele que trabalha oito horas terá direito a pelo menos uma hora, e pode atingir seu máximo em duas horas, de acordo com o artigo 71 da CLT.

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Caso este intervalo não seja concedido pelo empregador, a CLT discorre em seu artigo 71, parágrafo 4º:

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

O empregado terá direito as férias a cada doze meses em que seu contrato de trabalho esteja vigorando, de acordo com o artigo 134, parágrafo 1º da CLT, a concessão das férias é descrita como: “somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos”.

Acerca das atividades insalubres, principalmente quando se trata de mulher gestante, o artigo 394-A da CLT assegura que “a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. Para as mães, haverá dois períodos de descanso especial, de acordo com o artigo

396 da CLT, “para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um”.

O artigo 443 da CLT dispõe sobre o contrato individual que “poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”. Ressalta-se que anteriormente, o contrato individual era denominado como uma locação de serviços, agora, celebra-se algo que seria como um pacto entre o empregado e o empregador.

A CLT também discorre sobre a remuneração do empregado no seu artigo 457, no sentido de que, para todos os efeitos legais, compreendem-se na remuneração do empregado, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, as gorjetas recebidas. Ademais, os parágrafos 1º, 2º e 3º do mesmo artigo acrescentam:

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

A Constituição Federal ainda se refere à garantia do salário, que nunca deverá ser inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

O empregado também tem direito a uma indenização quando o contrato é cessado nas relações de trabalho, o empregador também, deverá proceder à uma anotação na CTPS do empregado, além de comunicar a dispensa ao sindicato do respectivo, conforme o artigo 477 da CLT:

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

Outro direito importante que possui o empregado é o aviso prévio, cujo é regulamentado no capítulo VI da CLT, presente na Lei 12.506/2011, como sendo, “o aviso prévio, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa”. Em complementação: “ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias”. O aviso prévio também é abordado pela Constituição Federal, no inciso XXI do artigo 7º, dizendo que, “o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo o mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

Por último, pode-se citar, também, o décimo terceiro salário proporcional, que é outro grande direito do empregado pela CLT.

CONCLUSÃO

Sabe-se que no Brasil é um país em desenvolvimento e, desta forma, possui suas dificuldades, principalmente na área econômica. Hoje, o índice de desemprego no país é altíssimo, além do fato de que o mundo passa por uma pandemia, o que afeta ainda mais a parte econômica da nação. Como alternativa ao desemprego formal, muitos brasileiros optaram pela informalidade, principalmente na modalidade de trabalho por conta própria.

Entretanto, mesmo que o índice de trabalhadores por conta própria tenha aumentado, como uma forma de buscar a sobrevivência, o número de trabalhadores informais diminuiu bruscamente. Isso se deu, justamente, pela pandemia de COVID-19 e seu enorme impacto na vida financeira dos brasileiros. Para o patrão informal é simples, pois, em casos como este, fica fácil de demitir o empregado, que não encontra amparo na CLT.

Agora, falando justamente sobre o objetivo deste trabalho, a CLT é a única segurança do trabalhador, quanto a casos extremos iguais a pandemia. De forma que o empregador não poderá demiti-lo quando bem entender, sem que haja uma justa causa para isso, por exemplo. Além de muitos outros direitos que o trabalhador possui graças à legislação.

Conclui-se, portanto, que em um país como o Brasil, o mais seguro para o trabalhador é que ele seja contratado através da CLT, desta forma ele estará plenamente coberto pela legislação quando às incertezas do trabalho informal.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Trad.: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 161

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2005, p. 11-14.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e Pena**. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, Curitiba, v. 32, p. 7-23, 1999, p. 9.

EDUCACIONAIS, Portal de Pesquisas Tematicas. **Sua Pesquisa**. Disponível em: https://www.suapesquisa.com/historiadobrasil/lei_eusebio_queiros.htm. Acesso em: 29 jul. 2020.

ILHO, Fernando De Holanda Barbosa E ULYSSEA, Gabriel, **CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DA INFORMALIDADE NO BRASIL**, 1 Edição, Elsevier, 2016

JUNIOR, A. B. **História: sociedade & cidadania** – Edição reformulada. 8º ano/ Alfredo Boulos Júnior. – 2ª ed. São Paulo: FTD, 2012.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho** / Sergio Pinto Martins. – 28º ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Romar, **Direito Do Trabalho Esquemático**, 4 Ed. Saraiva, 2017.

MATOS, Erica do Amaral, **Cárcere e trabalho [livro eletrônico] : um diálogo entre a sociologia do trabalho, o sistema de penas e a execução penal** -- 1. ed. -- São Paulo : Thomson Reuters Brasil, 2020.

NERI, Marcelo C. FONTES, Adriana “**Informalidade e Trabalho no Brasil: Causas, Consequências e Caminhos de Políticas Públicas**” (Marcelo Neri, Adriana Fontes), Rio de Janeiro, RJ – 2010 - FGV Social – 34 páginas.

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4028 - acessado em 29/07/2020

<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/> - acessado em 29/07/2020.

<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/trabalho-informal-cai-em-meio-a-pandemia-aponta-ibge/> - acessado em 29/07/2020.

https://www.suapesquisa.com/economia/desemprego_estrutural.htm - acessado em 29/07/2020