



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

KEILA SUELLEN SOARES SILVA

**AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS AO SERVIÇO NOS CASOS DE
MANIFESTAÇÕES E PROTESTOS COM PARALISAÇÃO
NACIONAL**

Salvador
2017

KEILA SUELLEN SOARES SILVA

**AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS AO SERVIÇO NOS CASOS DE
MANIFESTAÇÕES E PROTESTOS COM PARALISAÇÃO NACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Isabela Fadul de Oliveira

Salvador
2017

KEILA SUELLEN SOARES SILVA

**AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS AO SERVIÇO NOS CASOS DE MANIFESTAÇÕES E
PROTESTOS COM PARALISAÇÃO NACIONAL**

Monografia apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade
de Direito da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 06 de Setembro de 2017.

Banca Examinadora

Isabela Fadul de Oliveira – Orientadora _____
Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo (USP)
Professora da Universidade Federal da Bahia

Vander Luiz Pereira Costa Júnior _____
Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador
Professor da Universidade Federal da Bahia

Adriana Brasil Vieira Wyzykowski _____
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia - UFBA
Professora da Universidade do Estado da Bahia

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia, ao meu pai Eugênio, minha mãe Sueli, minha avó Normalice e aos meus irmãos.

A gente não quer só dinheiro, a gente quer inteiro e não pela metade.

Titãs, 1987.

SILVA, Keila Suellen Soares. **Ausências justificadas ao serviço nos casos de manifestações e protestos com paralisação nacional**. 2017. 71 f. Monografia (Bacharelado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

RESUMO

Esta pesquisa analisa a possibilidade de ausência justificada ao serviço nos casos de manifestações e protestos com paralisação de cunho nacional. Nesse sentido, há a necessidade, portanto, de uma análise mais detida aos institutos do Direito do Trabalho, mais especificamente, no tocante a questão histórica das conquistas alcançadas pelos trabalhadores e dos direitos adquiridos e que permanece em favor do trabalhador nos dias de hoje. Ainda, há uma ressalva nesta pesquisa, uma vez que está restrita à análise do trabalhador empregado, ou seja, aquele que está sendo regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Apresenta-se, em contrapartida, os deveres previstos também na CLT postos aos trabalhadores empregados e ratificados nos seus contratos de trabalho. Nessa conjuntura, com o fito de analisar as faltas justificadas ao serviço, de acordo com a Lei Ordinária (CLT) que rege o Direito do Trabalho e a possibilidade de inclusão de mais um inciso no artigo 473 da CLT, nos casos de manifestações e protestos com paralisação de cunho nacional, uma vez que tem sido frequente na mídia e nas redes sociais, o grande número de pessoas que vão às ruas protestar por inúmeros motivos e acaba acarretando em enormes engarrafamentos, falta de segurança nas ruas, entre outros motivos, levando àqueles trabalhadores empregados a impossibilidade de chegar ao local de trabalho, tendo o seu dia de trabalho sendo descontado em folha de pagamento, haja vista que não há previsão legal, acordo coletivo ou convenção coletiva que abarque tal proteção ao salário. Objetiva-se, por fim encontrar nas normas coletivas propostas que visam proteger o trabalhador do desconto salarial em dia de manifestações e protestos com paralisação de cunho nacional. Nesse sentido, analisa-se o Projeto de Lei do Senado nº 210/214 que tem como proposta, a vedação do desconto salarial, quando o empregado faltar ao trabalho em decorrência de manifesta e evidente paralisação total do transporte público.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho, Trabalhador Empregado, Faltas Justificadas, Manifestação, Paralisação, Norma Coletiva, Projeto de Lei.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CAS – Comissão de Assuntos Sociais

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CF – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONTRAF – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CUT – Central Única dos Trabalhadores

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

G1 – Globo 1 (Portal de notícias)

IBOPE – Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística

MPL – Movimento Passe Livre

OJ – Orientação Jurisprudencial

PLS – Projeto de Lei do Senado

SDI-1 – Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais

TST – Tribunal Superior do Trabalho

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	O CONTRATO DE TRABALHO.....	12
2.1	EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL	12
2.2	A ATUAL REGULAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO.....	21
2.3	PRINCÍPIOS E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR NA RELAÇÃO CONTRATUAL.....	23
3	FALTAS AO SERVIÇO E OS EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO.....	26
3.1	RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES.....	30
3.2	DIREITOS, DEVERES E OBRIGAÇÕES NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	34
3.3	PROTEÇÃO DO SALÁRIO E DESCONTOS SALARIAIS.....	37
3.4	SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: HIPÓTESES.....	41
4	FALTAS AO SERVIÇO EM DIAS DE MANIFESTAÇÃO OU PARALISAÇÃO NACIONAL.....	48
4.1	BREVE HISTÓRICO DAS MANIFESTAÇÕES DE RUA NO BRASIL NAS ÚLTIMAS DÉCADAS.....	48
4.2	MANIFESTAÇÕES DE JUNHO/2013.....	50
4.3	INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE VISAM PROTEGER O EMPREGADO POR MOTIVO DE AUSÊNCIA AO SERVIÇO EM DIA DE MANIFESTAÇÃO OU PARALISAÇÃO NACIONAL.....	54
4.3.1	Negociações Coletivas.....	55
4.3.2	O Projeto De Lei nº 210/2014.....	62
5	CONCLUSÃO.....	64
	REFERÊNCIAS.....	66

1. INTRODUÇÃO

O objetivo geral do presente trabalho é a análise das consequências jurídicas e sociais das ausências justificadas ao serviço nos casos de manifestações e protestos com paralisação nacional, através do método da pesquisa bibliográfica, tendo como suas principais fontes: livros, artigos, legislação, entendimentos jurisprudenciais, dados, informações governamentais, acordos e convenções coletivas de trabalho.

Ademais, consiste como objetivos específicos desta monografia: uma breve análise sobre a construção histórica dos direitos conquistados e consolidados nas leis trabalhistas, bem como, o exame do contrato de trabalho, versando sobre o conceito e importância na relação contratual, visando analisar os efeitos do contrato de trabalho, ou seja, direitos e deveres dos empregados, dentre eles, o direito de faltar ao serviço. Para isso, necessita-se analisar o dispositivo legal que trate do tema, com a finalidade de confirmar se há possibilidade do empregado faltar ao serviço em dia de manifestação ou paralisação nacional. Na ausência, buscar em acordos e convenções coletivos, na tentativa de encontrar cláusula que proteja o empregado nessas condições.

Em outras palavras, a presente monografia propõe compreender e analisar os reais motivos que vêm sendo recentemente necessitada a deflagração de inúmeras manifestações e protestos, e, associado a essa realidade, buscar alternativas até o momento encontradas para que não ocorra reflexos negativos, como é o caso do indevido desconto salarial de empregados que faltam ao trabalho em dia de paralisação ou manifestação, devido ao grande engarrafamento que se instala nas cidades ou até mesmo por ausência de funcionamento de transportes públicos de forma regular, quando estes também resolvem aderir às manifestações.

Em relação ao tema escolhido, surgiu da necessidade de reconhecer a ausência legislativa que consagre o direito do trabalhador de se ausentar do trabalho por motivo em que ele não tenha dado causa, qual seja, manifestações ou paralisações de âmbito nacional. Ou seja, a legislação trabalhista não dispõe de

normas para tratamento no que diz respeito a faltas ou atrasos dos empregados, quando há manifestações, paralisações e protestos nas ruas.

No Brasil, as novíssimas formas de protestos nas ruas têm sido nominadas pela mídia como manifestações. Vários dos próprios manifestantes de Junho de 2013 no Brasil autodenominam suas ações como atos. Analistas têm se referido a Junho de 2013 como Jornadas. Alguns pesquisadores nominaram-nas como ondas. São designações importantes porque remetem a identidade do movimento, o nome que as manifestações adotam ou ganham pelo mundo. Jornadas, atos, onda, protesto de massa, mobilizações, revoltas etc. (GOHN, 2013).

Devido à diversidade de indivíduos mobilizados a partir da manifestação de 13 de junho de 2013, o comparecimento aos protestos de rua não só cresceu exponencialmente, como as pautas de luta se multiplicaram, especialmente no campo dos direitos humanos. Cada agrupamento, dentro de sua autonomia no evento, apresentava sua demanda ou protesto por meio de cartazes, representações estéticas ou palavras de ordem. O primeiro direito a ser reivindicado foi o de liberdade de manifestação de rua, de expressão e de participação na política. (SCHERER-WARREN, 2013).

Sabe-se que a liberdade de reunião, protegida e assegurada pela Magna Carta, diz respeito a uma variedade de enfoques, seja liberdade de reunião por pensamento, religiosa, política, social, filosófica, científica. Ocorre que, mesmo com essas limitações, muitas pessoas ainda são afetadas com o direito de manifestação de outros indivíduos. Ou seja, muito embora tenhamos esse regramento específico, em muitas situações são evidentes as possibilidades de conflitos entre o exercício do direito de manifestar e a prestação de serviços básicos à população, que visam, sobretudo, ao atendimento de seus direitos sociais, dispostos na Constituição. Basta lembrar a hipótese das greves no serviço público de transporte refletindo diretamente nas relações de emprego de diversas categorias¹.

¹ Reportagem no site PontoRH sobre greves nos serviços públicos. Disponível em: <https://www.pontorh.com.br/greve-onibus-empresa-pode-descontar-dia-funcionario/>. Acesso em 17 ago. 2017.

Não obstante, foi encaminhado para a Câmara dos Deputados para apreciação o PLS 210/2014 (de origem no Senado Federal), que pretende a alteração do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para vedar o desconto salarial, quando o empregado faltar ao trabalho em decorrência de manifesta e evidente paralisação total do transporte público.

Sendo assim, estaria o empregado desprotegido, uma vez que não qualquer dispositivo que trate, de fato, acerca do tema?

Outrossim, percebe-se que o tema aqui exposto mostra bastante pertinência, visto que se relaciona diretamente com a relação contratual envolvendo inúmeros empregados que se veem constantemente prejudicados, almejando, através da construção acadêmica, contribuir com o respeito à proteção social do empregado, princípio este, consagrado constitucionalmente.

2. O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

2.1. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

Conforme entendimento de Barreto, a “origem do trabalho coincide com a origem do mundo” (BARRETO, 2008, p. 01), já que se podem visualizar as primeiras relações de trabalho nos tempos bíblicos, quando da criação do mundo, de acordo com as escrituras bíblicas (Livro Gênesis, versículo 3)², Adão come do fruto proibido e recebe de Deus o trabalho como punição.

Segundo Martins (2012, p. 4), “Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar, esfiapar o trigo e o linho.”

Ainda segundo o autor, a primeira forma de trabalho foi a escravidão. Nesse momento, o escravo não sujeito de direito, ou seja, não havia que se falar em direito e relação de trabalho, uma vez que este era propriedade do *dominus* (MARTINS, 2012).

De acordo com Delgado (2010), o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil.

Nesse sentido, foi com a Revolução Industrial, de modo especial, a partir do século XVIII, quando os meios de produção passaram a se concentrar nas unidades fabris, momento em que o trabalho livre se desenvolveu de forma cabal. A substituição da manufatura pela maquinofatura provocou um intenso deslocamento

² BÍBLIA. A. T. Gênesis. In: BÍBLIA. Português. Bíblia sagrada: contendo o antigo e o novo testamento. Tradução de João Ferreira de Almeida. Rio de Janeiro: Sociedade Bíblica do Brasil, 1966.

rural para a cidade, gerando enormes concentrações populacionais, excesso de mão-de-obra e desemprego.

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. (MARTINS, 2012).

A Revolução Industrial expandiu-se para o mundo a partir do século XIX, alterando profundamente as relações sociais e econômicas no meio urbano e as condições de vida dos trabalhadores. Homens, mulheres e crianças amanheciam e anoiteciam nas fábricas, praticamente na carência do necessário a sobrevivência, quando não em povoados aos redores destas, padecendo diuturnamente com epidemias, fome e sem condições, ainda que mínimas, de higiene e saneamento.

Delineia-se, pois, uma figura inovadora e importantíssima: o proletário³, tratado por Nascimento como:

[...] um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidade de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo. (NASCIMENTO, 2005, p.12).

Diante das condições degradantes de trabalho, as insatisfações dos trabalhadores em ascensão, começaram a ganhar força e foram trocando as indignações por movimentos socialistas que pregavam igualdade. Conscientes das condições precárias de trabalho, em 1848, os grandes pensadores, Karl Marx e Friedrich Engels publicaram o Manifesto Comunista (MARX; ENGELS, 1999), primeiro documento histórico a discutir os direitos do trabalhador.

Neste contexto, começaram a surgir os primeiros protestos por mudança nas jornadas de trabalho. Apontada como a primeira lei trabalhista, o Moral and Health Act foi promulgado na Inglaterra por iniciativa do então primeiro-ministro, de Robert

³ Segundo Paolo Ceri, o proletariado pode ser definido como um “vasto grupo social constituído pelo subconjunto dos trabalhadores dependentes que, ocupados por diversos ramos de atividade no âmbito do processo de produção capitalista, recebem um salário, em troca do trabalho prestado, de quem detém a propriedade dos meios de produção e o controle da sua prestação de trabalho”.

Peel, em 1802. Ele fixou medidas importantes, mas inadmissíveis hoje em dia: duração máxima da jornada de trabalho infantil em 12 horas, além de proibir o trabalho noturno.

Diante dos inúmeros protestos desses períodos, para Martins:

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada. (MARTINS, 2012, p. 39).

É justamente neste momento histórico que deve se evidenciar as primeiras ideias voltadas ao Direito do Trabalho, qual seja, as noções voltadas para a sistematização do trabalho livre e subordinado, como bem destaca Delgado:

O Direito Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. (DELGADO, 2010, p. 86).

Nesse sentido, também escreve Carelli ao destacar:

O Direito do Trabalho nasce em um momento ímpar da história da civilização, fruto direto da alta exploração dos trabalhadores, e como meio de sustentação do status quo, diante das ameaças mais diretas à propriedade privada. (CARELLI, 2011, p. 60).

Observa-se nas palavras do teórico Carelli, que não se pode ignorar que as concessões feitas aos trabalhadores vieram de certa forma a permitir que as relações de produção capitalistas, típicas do fim do século XIX e do século XX, em especial, pudessem manter-se.

A luta pelos direitos sociais começava a dar resultados. Na América, não foi diferente: a Constituição do México, promulgada em 1917, foi a primeira da História a prever a limitação da jornada de trabalho para oito horas, a regulamentação do trabalho da mulher e do menor de idade, férias remuneradas e proteção do direito da

maternidade. Logo depois, a partir de 1919, as Constituições dos países europeus consagravam esses mesmos direitos. (CARELLI, 2011).

Após a 1ª Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes, que garantiu a criação da Organização Internacional de Trabalho (OIT), impulsionou a formação de um Direito do Trabalho mundial. Àquela época, o conflito entre o capital e o trabalho era visto como uma das principais causas dos desajustes sociais e econômicos que geraram a guerra. (CARELLI, 2011).

Ou seja, notou-se que, a partir da Revolução Industrial, o surgimento das primeiras leis que tinham por objeto, proteger o trabalhador, leis que foram fruto da interferência do Estado na relação estabelecida entre patrões e empregados, na mediação da relação estabelecida entre proletários e empregadores.

No que tange ao Brasil, apesar do país ter sido povoado pelos portugueses a partir do início do século XVI, pode-se dizer que os primeiros sinais do Direito do Trabalho brasileiro se deram após a Lei Áurea, em 1888. Vale ressaltar a observação feita por Delgado, qual seja:

Ressalta-se que não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que ténue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se apenas de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista. (DELGADO, 2010, p. 100).

Nesse sentido, lembra-se que o Brasil foi marcado por séculos de escravidão e, diante disso, não se falava em relação de emprego, apenas de submissão do escravo pelo seu dono.

No entanto, após a abolição da escravidão, houve uma nova realidade para sociedade, uma vez que acarretou um aumento da demanda no mercado de mão de obra desqualificada e não havia trabalho para todos. Diante deste cenário foi

promulgada a Constituição Federal 1891, onde se garantiu a liberdade no exercício da qualquer profissão, da mesma forma que se assegurou a liberdade de associação. No mesmo ano, segundo Sussekind; Vianna (1995) foi editado o Decreto 1.313/1891, onde se proibiu o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, fixando a jornada de trabalho em 7 horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 anos do sexo masculino. Os autores salientam, porém, que, embora o Decreto tenha sido publicado no Diário Oficial, jamais entrou em vigor.

De acordo com o artigo publicado por Castro (2013), até a promulgação da Constituição Federal de 1934, considerada a primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho, inserido nos Direitos Sociais, houve pontuais avanços neste sentido, como: em 1919 a criação do instituto do acidente do trabalho; em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho que pode ser considerado como o embrião da Justiça do Trabalho no Brasil; em 1925 foi estendido o direito de férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e aos bancários; em 1930 Getúlio Vargas tornou-se presidente e criou o Ministério do Trabalho, Indústria e comércio com o propósito de coordenar as ações institucionais a serem desenvolvidas, resultando em um aumento significativo nas legislações sobre o tema inclusive em relação à previdência social.

Para a professora Silva, Mestre em Cultura e Sociedade:

A primeira Constituição brasileira que tratou especificamente do direito do trabalho foi a de 1934. Essa versou basicamente sobre a organização dos sindicatos, o caráter nacional do trabalho, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas de trabalho, a proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas, os acidentes de trabalho, as convenções coletivas e a Justiça do Trabalho. (SILVA, 2012, p. 282).

Ocorre que, de acordo com Barros (2009), foi apenas em 1943, que o Direito do Trabalho brasileiro teve seu apogeu, através do diploma mais importante para a matéria, que é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, através do Decreto-lei nº 5.452/43. No que concerne ao processo legislativo trabalhista no Brasil, nos

seguintes anos, os direitos trabalhistas foram tratados, principalmente na CLT e nas Constituições Federais que se seguiram. Segundo a referida teórica, no que diz respeito aos movimentos e manifestações dos trabalhadores nesses períodos:

Discute-se a respeito da existência ou não de movimentos operários impulsionando o processo de legislação trabalhista no país. Há quem sustente que essa legislação adveio da vontade do Estado, enquanto outros afirmam a existência de movimentos operários reivindicando a intervenção legislativa sobre a matéria. As agitações dos trabalhadores, em 1919, por exemplo, manifestadas por meio de greves nos grandes centros do país, ratificam essa última posição. (BARROS, 2009, p. 70).

Quanto a atual Constituição Federal, há de se destacar que a Carta Magna de 1988 trouxe, segundo Delgado (2010, p. 114): “o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídico brasileira”, uma vez que teve flagrante intenção de inovar perante as Constituições anteriores ao estatuir que todo o poder emana do povo. Mais à frente, a Constituição de 1988 confirmará essa intenção, ao acentuar a importância das convenções e acordos coletivos (nos artigos 7º, XXVI e 8º, VI).

Todavia, foi somente com a Constituição Federal de 1988, promulgada em cinco de outubro do mesmo ano, fruto de um processo de redemocratização da nação brasileira, que alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho em seu viés constitucional.

Observou-se que por parte do legislador constituinte uma grande preocupação em proteger o trabalhador, especialmente, pelo grande número de dispositivos constitucionais reservados à matéria trabalhista na Carta Magna de 1988. Conforme dito por Zainaghi (2011, p. 07), as novidades trazidas na atual constituição vigente, nos seguintes termos: [...] “As principais novidades são férias remuneradas com um terço a mais, direitos dos empregados domésticos, licença paternidade, FGTS, ampliação do prazo prescricional para a cobrança de créditos trabalhistas para cinco anos etc.”

O direito reservado ao trabalhador está regrado a partir do artigo 7º até o artigo 11 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Iniciando-se pelo artigo sétimo cujo conteúdo objetiva estabelecer em que termos a proteção ao trabalho individual aconteceu a partir de 1988 no Brasil.

Trata-se de um dispositivo bastante extenso e que tem por finalidade apresentar o rol de direitos assegurados aos trabalhadores dos quais se destacam: a equiparação em termos de direito dos trabalhadores urbanos e rurais; a proteção a relação de emprego no que se refere à despedida arbitrária; a previsão de seguro-desemprego para as situações em que esse resultar de ato involuntário; a institucionalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS como regime único para todos os trabalhadores; a estipulação de salário mínimo; a previsão de piso salarial; a proteção contra a diminuição dos salários, salvo negociação coletiva. (Constituição Federal, 1988).

Aos trabalhadores que recebem por produtividade, garante-se o direito a uma remuneração mínima; direito ao décimo terceiro salário; previsão de adicional noturno; regras de proteção ao salário em razão de sua natureza alimentar; direito à participação nos lucros e na gestão da empresa; direito ao salário-família; limitação das jornadas; previsão do repouso semanal remunerado, devendo este acontecer preferencialmente aos domingos; direito à remuneração superior pela hora-extra efetuada; direito às férias anuais, remuneradas e acrescidas de 1/3; direito à licença à gestante e licença-paternidade; proteção especial ao trabalho da mulher; aviso prévio e proporcional ao tempo de serviço; proteção à saúde; segurança e higiene do trabalho; previsão de adicional para atividades laborais de risco, dentre outros. (Constituição Federal, 1988)

De acordo com Costa (2007), o Estado brasileiro assumiu desde a promulgação da CLT um papel central na regulação e mediação dos interesses de empregados e empregadores. Com a Constituição de 1988, houve a atualização da legislação trabalhista, e, para Nogueira (2002), temos um sistema híbrido, pois o papel intervencionista do Estado tem sido modificado por meio de medidas flexibilizadoras e desregulamentadoras estabelecidas desde a década de 1990.

Durante o segundo mandato do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1999-2002), foram feitas mudanças na legislação que regulamenta as relações de trabalho no sentido de flexibilização. Os defensores dessas alterações argumentavam que a legislação trabalhista no Brasil era arcaica e não se adequava ao novo ambiente competitivo e de trabalho em um mundo globalizado. De acordo

com Costa (2007), o argumento principal dessa vertente é a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho de forma a criar novas vagas no mercado de trabalho e limitar o ritmo de crescimento do desemprego. Críticos dessas mudanças, tais como Cacciamali e Britto (2002), consideram que, na verdade, a flexibilização acarretaria apenas a precarização das condições de trabalho, aumentando o lucro das empresas sem ter efeitos significativos na criação de novos postos de trabalho.

As alterações da legislação trabalhista durante o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva foram bastante pontuais. De acordo com Coutinho (2009), houve uma alteração da Lei de Falência com uma limitação do caráter privilegiado do crédito do trabalhador. Além disso, não existe mais a sucessão trabalhista para quem adquirir a parte boa da massa falida. Outra mudança foi a dispensa da assinatura da carteira de trabalho do trabalhador rural para serviços de até três meses. O mesmo autor ainda destaca que as mudanças no âmbito das relações de trabalho no primeiro mandato de Lula (2003-2006) caracterizaram-se principalmente pela democratização dos espaços de formulação de políticas públicas voltadas para o tema.

No que tange as alterações da legislação trabalhista durante o governo Dilma Rousseff, por exemplo, há a que sancionou a Lei nº 13.134 acerca do Seguro-desemprego, que, acaba alterando a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, restringindo o acesso a direitos trabalhistas como o seguro-desemprego, uma vez que reduziu de 18 para 12 meses de trabalho o período de carência para o primeiro pedido de seguro-desemprego, e de 12 para 9 na segunda requisição do auxílio.

Após o impeachment de Dilma, Michel Temer assume a presidência em um cenário conturbado e de extrema crise no setor político, econômico e social. No que tange aos direitos trabalhistas, destaca-se a Reforma Trabalhista, sancionada através da Lei nº 13.467 de 2017, que traz em seu texto alterações que vão desde dispositivos de direito material individual do trabalho, passando por normas de direito coletivo e administrativo, até normas de processo do trabalho. A referida reforma divide o país em pessoas que são a favor da referida lei e pessoas que são contrárias às drásticas mudanças trazidas no texto normativo, gerando, inclusive, inúmeras manifestações pelo país.

A principal crítica sobre a reforma trabalhista é a questão da terceirização, que prejudica a organização dos trabalhadores em buscas de Direitos, com diminuição do poder de barganha. Há também a preocupação com a conjuntura atual de crise do País, em que, o capitalismo com a flexibilização de direitos, pode vir a apresentar uma destruição do que foi conquistado ao longo do tempo. Fazendo uma breve análise aos dispositivos sancionados pelo atual presidente, observa-se que, por exemplo, a reforma deixa de prestigiar as entidades sindicais, o que pode prejudicar os trabalhadores em negociações coletivas.

Ocorre que, apesar de sancionada, a referida lei ainda não entrou em vigor, devido ao *vacatio legis*, e, desse modo, impera ainda o regramento da CLT em todos os aspectos, inclusive, em relação ao contrato individual de trabalho.

O fato é que, mudanças em termos de legislação são eventos contínuos tanto no que concerne aos contratos regidos pela legislação da CLT quanto a outros tipos de relação de trabalho. Costa (2007) é bastante crítica em relação às mudanças recentes na CLT, uma vez que colocam em risco garantias e direitos dos trabalhadores. De acordo com a autora, as mudanças na legislação teriam provocado a redução de garantias, fazendo com que trabalhadores perdessem direitos sociais previstos no contrato de trabalho permanente, sem que ocorresse uma criação de empregos regulares, que é o argumento utilizado por defensores das medidas flexibilizadoras.

Em síntese, percebe-se que as leis trabalhistas foram e são consequência das mudanças políticas, sociais e econômicas que ocorreram no mundo no século XX e XXI. O homem passa da condição de escravo, servo, para a condição de trabalhador, e finalmente como homem livre (apesar de existir muitos casos de trabalho em condição análoga a de escravo nos dias atuais). O direito do trabalho tem sua origem na necessidade de estabelecer um regramento jurídico que para equilibrar as relações de trabalho partindo de duas forças que norteiam o capitalismo: o “capital” detentor dos meios de produção e demandando pela força do trabalho pertencente ao trabalhador.

Nessa relação, surge a figura jurídica “Contrato de Trabalho”, na modalidade *stricto sensu*, que, no cenário contemporâneo, torna-se um dos pilares mais

significativos de instrumento jurídico hábil a incorporar esse padrão específico de relacionamento entre empregador e empregado.

2.2. A ATUAL REGULAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

Ao falar acerca da regulação do contrato de trabalho, faz-se necessário antes defini-lo. De acordo com Martins (2012, p. 94), a denominação contrato de trabalho “surge com a Lei nº 62, de 5-6-1935, que tratou da rescisão do pacto laboral”.

Nos termos da vigente CLT, mais precisamente, no artigo 442, caput: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” Ainda segundo Martins,

Contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho, ou seja, representa um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes. (MARTINS, 2012, p. 96).

Insta salientar que, contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Isto porque, contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, já o contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador (MARTINS, 2012). No que se refere a relação contratual entre empregado e empregador, valeu ressaltar que este será abordado em tópico específico.

Há, porém, muitas críticas quanto a definição de contrato de trabalho previsto na CLT, como é o caso de Delgado:

O texto da CLT não observa, como se nota, a melhor técnica de construção de definições: em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação); finalmente, em terceiro lugar, o referido enunciado legal produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato). (DELGADO, 2010, p. 469).

Em relação a natureza jurídica do contrato de trabalho, existem teorias modernas que tentam explicar o seu fundamento, e, segundo Nascimento (2009, p. 149), há “duas teorias sobre a natureza jurídica do contrato de trabalho: a do contratualismo e a do anticontratualismo.”

Do ponto de vista dos contratualistas, seguindo o mesmo raciocínio de Martins (2012), a relação de emprego equivale a um contrato, pois simboliza a vontade do empregado e do empregador, sendo esta vontade a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico.

Os anticontratualistas negam expressamente a natureza contratual do vínculo entre o empregado e o empregador, com base em diversas teorias, dentre as quais se destacam a Teoria da Relação de Trabalho e a Teoria do Institucionalismo. (MARTINS, 2012).

Nosso ordenamento jurídico adotou uma posição intermediária, definindo a relação existente entre empregado e empregador como um contrato, mas defendendo que esse contrato corresponde a uma relação de emprego. Assim, o vínculo formado entre empregador e empregado é de natureza contratual, ainda que o ato que lhe deu origem tenha sido unilateralmente ajustado. (NASCIMENTO, 2009).

Em relação aos aspectos gerais, o contrato individual de trabalho pode ser por tempo indeterminado ou por tempo determinado. Os contratos indeterminados são aqueles em que o seu prazo final não está fixado, constituindo em regra geral, no sentido de serem os que predominam no Direito Pátrio. Já o contrato por tempo determinado constitui em exceção à regra, pois a sua duração é preestabelecida. (DELGADO, 2010).

A regra é que o contrato de trabalho seja consensual, não depende de qualquer forma para sua validade, conforme dispõe o artigo 443 da CLT, podendo ser feito de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito. Ocorre a exceção, pois existem certos contratos que exigem para sua validade certo formalismo (DELGADO, 2010).

Em uma relação de emprego, tanto o empregador quanto o empregado devem respeitar o que é estabelecido no contrato de trabalho firmado na hora da contratação. Ambos devem respeitar também os deveres e direitos do trabalhador estabelecidos na legislação brasileira, à luz dos princípios que regem a relação contratual (BARROS, 2009).

2.3 PRINCÍPIOS E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR NA RELAÇÃO CONTRATUAL

De acordo com Guerra (2002, p. 29): “os princípios transmitem a ideia de condão do núcleo do próprio ordenamento jurídico.” Como vigas mestras de um dado sistema, funcionam como bússolas para as normas jurídicas, de modo que se estas apresentarem preceitos que se desviam do rumo indicado, imediatamente esses seus preceitos tornar-se-ão inválidos. Desse modo, trata-se de disposições fundamentais que se irradiam sobre as normas jurídicas (independentemente de sua espécie), compondo-lhes o espírito e servindo de critério para uma exata compreensão. A irradiação do seu núcleo ocorre devido a abstração e alcança todas as demais normas jurídicas, moldando-as conforme as suas diretrizes de comando.

Princípio é por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

De acordo com Cruz (2016, p. 146), “são preceitos que norteiam determinada área, seja ela jurídica ou não, os princípios servem de base, são essenciais para o desenvolvimento da área cujo qual estão inseridos, a palavra vem do latim *principium* que significa dizer que é o primeiro impulso dado a alguma coisa, base, fundamento ou causa primária”.

Sabe-se que o Direito do Trabalho, que tem por objeto a regulação do trabalho humano, tem suas bases na proteção e na promoção da dignidade da pessoa humana, aqui especificamente nominada empregado ou trabalhador, ligando-se precipuamente ao Direito Constitucional, que tem o mesmo objetivo.

Observa-se que durante toda a história, o trabalhador sempre teve sua atividade explorada, sem remunerações justas. Sabe-se que a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador é uma realidade fatídica que ocorre não só no Brasil como em todos os países do mundo.

Por essas circunstâncias, surgiu a necessidade de se igualar as partes num futuro processo judicial. É o tratamento igual, tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira diferente, deve-se equiparar as partes para que enfim possa se aplicar a justiça, com respeito a essa finalidade surgiu no Ordenamento Jurídico Trabalhista o Princípio da Proteção do Trabalhador, uma vez que a função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, em busca sempre da realização do ideal de justiça.

No que tange ao princípio da Proteção do Trabalhador Empregado, segundo Rodriguez,

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de esclarecer um aparato preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho, a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (RODRIGUEZ, 2000, p. 83).

Nesse sentido, nota-se a íntima relação envolvendo os princípios basilares na relação contratual e o contrato propriamente dito. Há uma extrema necessidade de atenção e proteção ao trabalhador, uma vez que é o lado mais hipossuficiente no contrato de trabalho. Ou seja, de acordo com o princípio supracitado, refere-se à importância de proteger uma das partes. Essa parte protegida seria o empregado. (RODRIGUEZ, 2000).

Esta proteção tem por objetivo igualar as partes, pois na relação empregador x empregado, é notável que haja uma discrepância de ordem econômica, e este princípio está para colocar em pé de igualdade as partes inseridas no processo para que nenhum dos dois tenha vantagens sobre o outro já que o empregado é considerado como categoria subordinada já que deve obediência ao seu empregador. (RODRIGUEZ, 2000).

3. FALTAS AO SERVIÇO E OS EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO

Ao falar sobre os efeitos ensejadores no contrato de trabalho, é importante antes esclarecer alguns conceitos e entendimentos voltados à relação de trabalho e relação de emprego, bem como, situar a presente pesquisa no objeto de análise, objetivando concluir neste capítulo, se a pesquisa é voltada para os trabalhadores que são regidos pela CLT ou para aqueles que são regidos por um estatuto próprio.

A vida em sociedade gera o desenvolvimento de várias relações entre os homens, algumas relações sociais se desenvolvem sem gerar efeitos na esfera jurídica, no entanto, existem relações que fornecem resultados no mundo jurídico e aquelas denominadas relações jurídicas. (MARTINEZ, 2014).

No universo das relações jurídicas, situa-se as relações de trabalho que “[...] é o vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem” (ROMAR, 2013, p. 97). Dentro das relações de trabalho encontram-se as relações de emprego que considera-se uma espécie da relação de trabalho, baseada no nexo entre empregador e empregado. (ROMAR, 2013).

As relações de trabalho e de emprego diferenciam-se no mundo jurídico, especialmente, em função da legislação aplicável e, conseqüentemente, pela intenção do legislador na forma de tutelar o “trabalho”.

A discussão sobre a diferenciação entre relação de trabalho e de emprego ganhou maior relevância após a alteração do art. 114, inciso I⁴ da Constituição Federal, a partir da Emenda Constitucional n.º 45/2004. Nota-se que antes da

⁴ De acordo com a CF, “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)”

referida Emenda, a Justiça do Trabalho era competente para julgar e processar, em regra, litígios que envolvessem relações de emprego, contudo com a nova redação, essa passou a ser responsável pela solução de questões que atinjam relações de trabalho.

O doutrinador Delgado, com propriedade, distingue a relação de trabalho da de emprego, como se verifica:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...]A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. (DELGADO, 2010, p. 285).

Nesse sentido, infere-se que a relação de trabalho, mais genérica, abrange todos os vínculos jurídicos caracterizados por objetivarem um labor humano. Já a relação de emprego é um tipo de jurídico específico dentre aqueles abrangidos pela relação de trabalho. Em síntese, a primeira é o gênero do qual a segunda é a espécie.

Entretanto, apesar do vínculo entre a relação de trabalho e de emprego (gênero e espécie), essas são tratadas pela legislação de forma especial e distinta.

Dessa forma, em se tratando de relações de emprego, as normas aplicáveis são aquelas constantes na CLT e na legislação complementar.

Pontua-se que para haver a relação de emprego, faz-se necessário que o trabalho seja realizado por pessoa física, bem como que a prestação do serviço seja desenvolvida com pessoalidade (sempre o mesmo trabalhador), não-eventualidade (continuidade da prestação do serviço), onerosidade (deve haver uma

contraprestação) e subordinação (estar submetido a ordens), ou seja, que esteja os requisitos ensejadores para conceituar a figura do empregado, nos moldes da CLT. Salienta-se que, em capítulo oportuno esses requisitos serão abordados e analisados mais detidamente.

Contudo, a relação de trabalho rege-se pelas leis especiais ou residualmente pelas disposições do Código Civil, conforme pontua o seu art.593: “A prestação de serviços que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo”.

Dessa forma, exemplifica-se a relação de trabalho a partir do contrato de empreitada (art. 610 a 626 do Código Civil) e de estágio (Lei n.º 11.788.2008). Entretanto, ressalta-se que, caso as disposições legais não sejam plenamente cumpridas pelas partes, à relação de trabalho é descaracterizada, passando a vigor as normas da relação de emprego.

Ainda nesse mesmo sentido, torna-se necessário conceituar e diferenciar o trabalhador regido pela CLT (conhecido como trabalhador celetista) e o trabalhador que é regido por um estatuto (conhecido como trabalhador estatutário).

Carvalho Filho (2010, p. 647) ensina que: "Regime jurídico, como se sabe, é o conjunto de regras de direito que regulam determinada relação jurídica [...]" No regime jurídico é que residem os direitos e os deveres de seus destinatários. Para os servidores públicos, o regime jurídico a ser aplicado é o regime estatutário; enquanto que para os empregados, o regime jurídico estabelecido é o Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT).

De acordo com o texto em vigor da Constituição da República (CRFB/88, Art. 39):

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

Com uma análise superficial do texto da norma constitucional acima transcrita é de se constatar que cada ente político integrante da estrutura federativa (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) instituirá regime jurídico único e próprio para regular suas relações com seus servidores.

Esse regime jurídico único é o estatuto. Na definição de Carvalho Filho (2010, p. 647): "Regime estatutário é o conjunto de regras que regulam a relação jurídica funcional entre o servidor público estatutário e o Estado. Esse conjunto normativo [...] se encontra no estatuto funcional da pessoa federativa."

Ao tratar sobre o regime estatutário, Carvalho Filho (2010) ressalta a existência de duas características próprias desse regime. A primeira delas é pluralidade normativa, haja vista que não há um único estatuto funcional, são múltiplos os estatutos funcionais existentes. Sobre essa característica Carvalho Filho complementa:

Cada pessoa da federação [...] precisa ter a sua lei estatutária para que possa identificar a disciplina da relação jurídica funcional entre as partes. Há, pois, estatutos funcionais federal, estaduais, distrital e municipais, cada um deles autônomo em relação aos demais, porquanto a autonomia dessas pessoas federativas implica, necessariamente, o poder de organizar seus serviços e seus servidores. (CARVALHO FILHO, 2010, p. 648)

Por outro lado, o regime jurídico celetista - previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43) - é aquele aplicável genericamente às relações jurídicas trabalhistas entre empregadores e empregados, aí incluídos os empregados públicos (ou servidores públicos celetistas).

De acordo com Carvalho Filho (2010), o regime celetista também possui características próprias, que se antagonizam com as do regime estatutário. Inicialmente, o regime celetista se caracteriza pela unicidade normativa, vez que a Consolidação das Leis do Trabalho concentra a integralidade das normas reguladoras das relações trabalhistas por ela regidas.

Outra característica se refere a natureza da relação jurídica entre empregado e empregador. Essa relação é marcadamente contratual, diversamente do que ocorre com o regime estatutário, conforme visto acima.

As peculiaridades existentes nas definições de empregados (regidos pela CLT) e servidores públicos estatutários (regidos por estatutos) já demonstram algumas diferenças estruturais em relação a essas categorias de trabalhadores.

Há muito se discute acerca dos regimes jurídicos de trabalho a que são submetidos os diferentes tipos de trabalhadores. A pesquisa ora desenvolvida terá por foco apenas o regime jurídico de trabalho que mais regula atividades profissionais. Ou seja, o regramento trazido pelo Decreto-Lei nº 5.452/43 - Consolidação das Leis do Trabalho (conhecido como regime celetista).

3.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Preliminarmente, há que se distinguir a relação de trabalho da relação de emprego, a fim de identificar e delimitar a linha de pesquisa que o presente trabalho pretende seguir.

VICENT (2005, p. 199) utiliza a expressão contrato de atividade para designar “todos os contratos nos quais a atividade pessoal de uma das partes constitui o objeto da convenção ou uma das obrigações que ela comporta”. E BARROS (2009, p. 199) assevera que “os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie”.

“A relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada pelo contrato de trabalho” (BARROS, 2009, p. 200). Ainda, segundo a brilhante autora:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) personalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da

prestação de serviços ao empregador. (BARROS, 2009, p. 200).

A pessoa física que exerce a atividade laboral não pode ser substituída durante seu contrato de trabalho nas atividades corriqueiras, pois na relação de emprego tem neste mesmo ponto a figura da personalidade, ou seja, deve ser a mesma pessoa física contratada exercendo suas atividades dentro da empresa. Entretanto, eventualmente essa pessoa poderá ser substituída, por motivo de férias, algum tipo de licença, como por exemplo, para se afastar, em caso de tratamento de saúde.

Quando afirmam que o trabalho do empregado tem sua natureza não eventual, fala-se da habitualidade, pois o serviço não pode ser eventual, esporádico, devendo, portanto, ter uma relação de continuidade. Até mesmo quando se contrata alguém para prestar algum tipo de serviço em determinada empresa, por exemplo, todas as terças e sextas-feiras, este fato também caracteriza uma relação de continuidade, pois não é eventual, incerto, casual.

No tocante à dependência, boa parte da doutrina chama-a de subordinação jurídica. Numa relação de emprego, o empregado deve uma prestação de serviços para o empregador, que por sua vez, deve ser regido por um contrato, onde as ordens recebidas, dentro do que foi pactuado, sejam realizadas a contento, para que haja uma relação recíproca do pagamento ao serviço prestado.

Estas ordens, geradas pela subordinação, podem ser de caráter geral, como as determinadas por forma de Regimento Interno das empresas, como por ordens individuais, dentro do limite contratual. Quando o empregado não acata as ordens de caráter geral, chamamos de indisciplina e nas de caráter individual, chamamos de insubordinação, onde tais fatos caracterizarão fatores relevantes para a rescisão contratual pelo empregador, por justa causa, previsto no artigo 482, “h”, da CLT.

Ainda neste sentido, o quarto ponto importante é o salário. Segundo Cairo Júnior (2014), a origem da palavra salário vem do latim *salarium*, que significa sal. No Império Romano os soldados recebiam uma quantia periódica para compra de sal, que era uma mercadoria de grande importância e de alto valor, e que além melhorar o sabor dos alimentos, servia para conservá-los.

O salário hoje nada mais é do que o pagamento pelos esforços empreendidos pelo empregado no desempenho de suas atividades laborais. Quando há alguma relação de trabalho que não há pagamento, tem que descartar a relação de emprego. Como exemplo, pode-se citar o caso de uma pessoa física que auxilia uma Entidade sem fins lucrativos, colaborando em uma determinada atividade junto à sociedade. Pode-se dizer que neste caso, existe trabalho sem emprego.

Atualmente a forma mais comum de emprego é o assalariado, como definido pelo artigo 3 da CLT, há nesse caso um contrato com uma pessoa física ou jurídica, e nesse caso estabelecem o valor do salário, que nada mais é do que a venda da força de trabalho, define-se também as condições do serviço prestado. O salário ou remuneração pode ser pago de forma semanal, quinzenal, mensal ou até mesmo diariamente.

Constata-se, portanto, que não é qualquer relação de trabalho estará sujeita ao Direito do Trabalho, mas somente aqueles que possuam as características antes mencionadas, as ditas relações de emprego. “Existem relações de trabalho lato sensu que não se confundem com a relação de emprego, considerada relação de trabalho stricto sensu. São elas o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros.” (BARROS, 2009, 200).

O conceito legal de empregador e empregado está delimitado no art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. De acordo com o conceito legal “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (art. 2º, CLT). A lei equipara ao empregador “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados” (art. 2º, § 1º, CLT). Constata-se que, tanto a pessoa jurídica quanto a pessoa física podem ser empregadores, para efeitos da relação de emprego. E no conceito legal “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência dele e mediante salários” (art. 3º, CLT).

De acordo com BARROS:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não-eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo. (2009, p. 235).

E dentre os requisitos da relação de emprego, a subordinação é o de maior relevância para o presente estudo, tendo dito a autora que:

Encarada sob o prisma subjetivo, a subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado está sujeito a controle de horário e acata as ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituídos basicamente do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica. Em geral, esses três aspectos estão presentes na subordinação jurídica. (BARROS, 2009, p. 241).

Diante do exposto, pode-se concluir que, seguindo o mesmo pensamento Barros (2009), faltando qualquer dos requisitos não haverá vínculo de emprego, não sujeitando a relação jurídica de serviço a tutela da legislação trabalhista, ou seja, é eminentemente necessário a conjugação de todos os elementos para que haja a figura do empregado, isto é, à pessoalidade (pessoa física), habitualidade (não eventual), subordinação (dependência) e onerosidade (salário).

Em contrapartida, há a figura do empregador, que está previsto no artigo 2º da CLT, que “considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Sendo a atividade econômica, uma relação de finalidade lucrativa mediante produção, distribuição e consumo, seja de bens ou serviços, para satisfazer as necessidades humanas, não há como a visualizarmos a figura do empregador sem a existência de um contrato bilateral.

O empregador é aquele que assume o risco da atividade, seja nos bons ou maus resultados, devendo verificar a sua esfera patronal, a fim de não extrapolar seus direitos na relação de emprego.

Aqui também podemos citar as empresas de trabalho temporário, cuja atividade dispõem determinadas atribuições a serem realizadas num determinado espaço de tempo, contratando pessoas qualificadas para o serviço, as quais deverão ser remuneradas, no período laboral.

Cabe destacar que segundo o § 1º do artigo 15 da Lei nº 8.036/90, que dispõe sobre o FGTS, “entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.”

O § 1º do artigo 2º da CLT, estabelece os equiparados ao empregador: “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.”

São empregadores, portanto, os profissionais liberais, como engenheiros, advogados, médico, entre outros, além das instituições sem fim lucrativo e as associações recreativas, que admitirem trabalhadores como empregados.

3.2 DIREITOS, DEVERES E OBRIGAÇÕES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O contrato de trabalho consiste em ato jurídico de conteúdo complexo, capaz de provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Alguns efeitos incidirão sobre o empregador, enquanto que outros sobre o empregado. De acordo com Cairo Júnior (2014), o contrato de trabalho constitui

fonte de obrigações, como ocorre da mesma maneira com as demais espécies de contrato. Nessa relação, a cada obrigação de uma das partes, corresponde o direito do outro contratante de exigir o seu cumprimento.

Sabe-se que do contrato de trabalho derivam uma série de direitos e obrigações, tanto para o empregador, quanto para o empregado, que serão analisados a seguir, além de deveres impostos pelo ordenamento jurídico.

Em relação às obrigações, deveres e direitos do empregador, há que se destacar primeiramente a principal obrigação, qual seja, a obrigação de dar, consistente no pagamento do salário ao empregado. Esse pagamento consiste nas verbas salariais e outras diversas parcelas econômicas decorrentes do contrato. Vale salientar que, nas palavras de Cairo Júnior (2014, p. 243): “pode ser convencionado, ainda, o pagamento de salário em prestações in natura, como habitação, alimentação, vestuário, etc.”

Além dessa prestação específica, o pacto laboral também gera obrigações de fazer ao empregador, como é o caso da obrigação de assinatura na CTPS e a emissão do documento CAT, além da obrigação de pagar as demais verbas de natureza salarial, ou seja, os complementos salariais, como os adicionais, gratificações, prêmios, abonos, FGTS, etc.”

Nesse sentido, considerando a condição pessoal de todo trabalhador, o empregador deve observar, também, as normas jurídicas que protegem a dignidade e intimidade de qualquer ser humano. Desse modo, obsta-se o tratamento com rigor excessivo ou a prática de atos lesivos à honra e boa fama, sem observar os direitos personalíssimos do empregado. Sendo assim, é dever do empregador não exigir do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, por exemplo. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

A inobservância dessas obrigações e desses deveres, como entende a teoria anticontratualista já vista em tópico específico, implica extinção do contrato de trabalho pela despedida indireta, devidamente regulamentada pelo artigo 483⁵ da

⁵ CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes,

CLT.

Por fim, em relação aos direitos do empregador, este tem o direito de exigir a prestação de serviço. Esse direito subjetivo, decorrente de um negócio jurídico, gera para o empregador a faculdade de exigir o cumprimento da obrigação na forma como convencionada, desde que se observe a quantidade e qualidade ajustada pelas partes ou de acordo com o estatuto mínimo fixado pela legislação laboral (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Por outro lado, há também de se falar acerca dos direitos, obrigações e deveres do empregado, uma vez que, como já foi dito, que o contrato de trabalho constitui fonte de obrigações, conseqüentemente, gerando também, direitos e deveres.

Desse modo, o empregado terá uma obrigação de fazer, como o principal efeito próprio do seu contrato. Essa obrigação é a prestação de serviços (obrigação de conduta). Segundo Cairo Júnior:

Ao analisar a relação de emprego sob o ponto de vista da teoria contratual, conclui-se que o empregado é o devedor da prestação de fazer, mais precisamente, de prestar serviços sob o comando do empregador. Por intermédio do contrato de emprego, o trabalhador transfere para o empregador a condução de sua própria atividade, bem como a propriedade do resultado de seu trabalho. (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 244)

ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

O contrato de trabalho também pode gerar obrigações de dar pelo empregado, como é o caso da obrigação de entrega dos instrumentos de trabalho ao final do expediente.

Vale ressaltar que, além desses tipos de obrigação de conduta, surgirão deveres, como comportar-se de boa fé, agir com fidelidade, ser diligente, colaborador e assíduo na execução laboral. Desse modo, algumas obrigações serão caracterizadas por condutas omissivas, ou seja, obrigações de não fazer. Como exemplo se tem a obrigação de não criar concorrência ao empregador. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Quanto aos direitos do empregado, correspondem, em regra, à contraprestação pelos serviços prestados. Observa-se, contudo, que essa contraprestação não é absoluta e direta, tendo em vista que a remuneração deve ser paga ao empregado, pelo simples fato deste encontrar-se à disposição do empregador, bem como nos casos em que persiste o direito de percepção do salário, mesmo sem haver trabalho, ou seja, nas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

3.3. PROTEÇÃO DO SALÁRIO E DESCONTOS SALARIAIS

Como já foi dito no capítulo anterior, muitos deveres foram e são discutidos na legislação trabalhista, como também direitos dos trabalhadores na relação contratual de emprego, mais precisamente, à luz de princípios norteadores do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, a Constituição Federal da República de 1988 em seu artigo 7º, IV, VI e X, dentre outros princípios, prevê a proteção legal pelo princípio da intangibilidade salarial, ou seja, da impossibilidade de alterar ou extinguir o direito ao salário, o da irredutibilidade salarial, donde se garante ao empregado a remuneração devida, exceto, nos autorizados descontos legais, e, cuja retenção dolosa é crime. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

O sistema jurídico trabalhista vigente prevê a proteção ao empregado contra atos do empregador, sendo certo que dos inúmeros direitos que goza, a proteção ao salário possui papel essencial, pois garante a vedação do empregador em reduzir o valor nominal do salário, quando este for pago por unidade de tempo. (CAIRO JÚNIOR, 2014). Nesse sentido, acaso não houvesse a garantia da intangibilidade salarial, o empregado veria todo o esforço do mês escoando através de descontos e mais desconto em seu salário, assim como ainda ocorre com o *truck system*⁶ ou situações análogas a escravidão.

É importante observar e analisar o artigo 7º, inciso VI, pois dispõe que constitui direito dos trabalhadores a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Desse modo, conclui-se que o mencionado dispositivo constitucional não garante a irredutibilidade do salário real. Sendo assim, não há possibilidade de, juridicamente, pleitear-se a recomposição das perdas salariais em decorrência do processo inflacionário, pois o que garante é a irredutibilidade nominal do salário (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Por esse motivo, o artigo 503 da CLT deve ser interpretado à luz desse comando constitucional:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Vale destacar que, de acordo com Martins (2012), há autores, como Gustavo Felipe, Valentin Carrion e Amauri Mascaro Nascimento que são contra a recepção desse dispositivo, pois acreditam que a Constituição Federal só permite a redução de salários mediante convenção e acordo coletivo.

⁶ Entende-se que **truck system** é o sistema pelo qual o empregador mantém o empregado em trabalho de servidão por dívidas com ele contraídas, ou seja, é a condição de trabalho similar a de escravo, tendo em vista que o empregador obriga seu empregado a gastar seu salário dentro da empresa.

No tocante aos descontos no salário, como regra, a legislação trabalhista obsta ao empregador efetuar descontos na remuneração do empregado, entretanto, deve-se ter a noção de que, o empregado que falta ao serviço por espontânea liberalidade, terá seu salário descontado, uma vez que não “cumpriu” com o que fora acordado no contrato de trabalho.

Há descontos em folha aptos a engendrar controvérsia e que acabam por fundar ações trabalhistas com o intuito de reavê-los, quando as empresas, unilateralmente, acabam por subtrair valores dos salários dos empregados sem se certificar da formalidade do desconto, tanto pela falta de documento que o autoriza, quanto pela inexistência de previsão legal, convencional ou judicial (CAIRO JÚNIOR, 2014).

De acordo com o artigo 462 da CLT “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”, sendo possível o desconto apenas em casos legais (ex.: imposto de renda) e por contrato coletivo (Ex.: contribuição sindical assistencial). O artigo 462 da CLT pode vedar o empregador efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. Se assim for, qualquer desconto sofrido pelo empregado não implicará em prejuízo, alteração contratual ou fraude às leis trabalhistas.

Para tanto, empregado e empregador devem pactuar, com a inequívoca anuência daquele, todo e qualquer desconto salarial, vez que segundo o artigo 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

A título de exemplo, tem-se a Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 342 do TST
DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ
19, 20 e 21.11.2003

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência

odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Em outras palavras, ela determina que os descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no artigo 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico. Tais descontos são comuns e normalmente não geram dúvidas.

Há ainda o peculiar desconto de prejuízo, que, de acordo com Cairo Júnior (2014, p. 463), “Se o empregado provocar prejuízo ao patrimônio do empregador, este poderá efetuar o desconto no salário, desde que exista cláusula expressa no contrato de trabalho, ou se o empregado incorrer em dolo”. Há uma súmula que traz a questão do desconto salarial do frentista que recebe cheque sem fundo:

OJ-SDI1-251 DESCONTOS. FRENTISTA. CHEQUES SEM FUNDOS
(inserida em 13.03.2002)
É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

O fato é que um dos primordiais objetivos perseguidos pelo Direito do Trabalho é a continuidade do emprego, o que se infere, inclusive, da CLT quando determina a manutenção das relações jurídico-laborais, mesmo que, em virtude de certos acontecimentos, ocorra a inexecução provisória da prestação de serviço, como é o caso da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho que será exposto no próximo tópico da presente monografia.

3.4. SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: HIPÓTESES

Sabe-se que o conceito de salário modificou-se, uma vez que antes este era tido como simples contraprestação pelo trabalho prestado, e hoje, é visto como retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado, tendo em vista o contrato de trabalho.

Há casos, contudo, como os de suspensão do pacto laboral, em que não há pagamento do salário e tampouco o período de afastamento é considerado para os efeitos legais, mas, mesmo assim, perdura o vínculo contratual.

De acordo com Martins (2012, p. 459): “Na suspensão, o empregado fica afastado, não recebendo salário, nem é contado o seu tempo de serviço, havendo a cessação temporária e total dos efeitos do contrato de trabalho.”

Nesse mesmo sentido, Almeida (2008) afirma que “A suspensão, como o próprio nome indica, apenas suspende os efeitos do pacto laboral, subsistindo, todavia, o vínculo jurídico. Não há prestação de serviços, tampouco pagamento salarial. O período da suspensão, outrossim, não é computado no tempo de serviço.”

Um importante efeito está a preservação do emprego, o que significa que o empregado não poderá ser dispensado quando o contrato estiver suspenso, salvo por justa causa ou encerramento da empresa.

Enquanto o contrato de trabalho encontra-se suspenso, é possível haver a demissão por justa causa do empregado, apesar de ausente a prestação de serviço, uma vez que o vínculo persiste. Sendo, portanto, mantidas as obrigações contratuais em face dos deveres alusivos à fidelidade do pacto laboral.

Dentre várias situações de suspensão de contrato de trabalho, pode-se citar: faltas injustificadas ao serviço; período de suspensão disciplinar; período em que o empregado estiver recebendo auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez (enquanto não se tornar definitiva a aposentadoria), pagos pela Previdência Social;

até a decisão final do inquérito ajuizado contra empregado estável, acusado de falta grave, em que fique comprovada referida falta ou o tribunal do trabalho não determine a reintegração do empregado; tempo em que o empregado se ausentar do trabalho para desempenhar as funções de administração sindical ou representação profissional, que será considerado como de licença não-remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual; tempo em que o empregado se ausentar para o exercício de encargo público, dentre outras (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Em relação a interrupção do contrato de trabalho, a presente monografia deve ter o cuidado maior na explicação, uma vez que se trata de assunto que leva até o tema central da presente pesquisa. Ou seja, analisa-se as hipóteses de interrupção prevista na lei a fim de buscar concluir se é possível, de acordo com a CLT, o empregado faltar ao serviço em dia de paralisação ou manifestação de proporção nacional.

A Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira foi concebida em um momento onde o direito do trabalho apresentava-se fragmentado e com lacunas demasiadamente exacerbadas, pois cada profissão detinha seu regramento e havia muitos outros profissionais que ficavam à margem da legislação, sem nenhuma proteção. Por isso, a elaboração da citada legislação representou uma decisão política que para Nascimento mostrou-se mais que a mera e “simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código.” (NASCIMENTO, 2011, p. 103).

Foi em 1º de maio de 1943 que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi datada, como já dito no capítulo 1 desta monografia, legislação que trouxe várias disposições trabalhistas até então dispersas em decretos para um diploma legal. A referida legislação possui suma importância uma vez que estabelece regras concretas a serem observadas na relação estabelecida entre empregadores e empregados, estando vigente até o momento, embora tenha isso altera em alguns aspectos de seu corpo normativo.

Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. A Consolidação das Leis do Trabalho, cuja sigla é CLT, é o resultado de 13 anos de trabalho - desde o início do Estado Novo até 1943 - de destacados juristas, que se empenharam em criar uma legislação trabalhista que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de "estado regulamentador".

A CLT regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural. Desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando adaptar o texto às nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

Dentre os dispositivos tratados na lei, em especial, àqueles em que trata de direitos conquistados pelo trabalhador, cita-se o direito de faltar em serviço em determinadas situações, isto é, faltas justificadas ao serviço. O empregado contratado pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei n.º 5452/43), legislação que regulamenta o trabalho com carteira assinada no Brasil, tem direito a faltar ao serviço sem ter desconto no salário nem ter de compensar a ausência em outros dias de trabalho em algumas situações.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina em seu artigo 473 as hipóteses em que a falta do empregador não implica em qualquer prejuízo à sua remuneração, já que, referidas ausências são consideradas justificadas. São elas:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

- I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

- VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)
- VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)
- VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)
- IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)
- X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)
- XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

As ausências ao serviço referidas neste artigo são de natureza legal, uma vez que são autorizadas por lei e, por isso, se incorporam no tempo de serviço do empregado, para todos os efeitos legais.

A lei determinou, por exemplo, dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na carteira profissional do empregado, viva sob sua dependência. Essa é uma hipótese em que o trabalhador pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nos dias imediatamente após a morte do familiar ou dependente. Em relação aos professores tal prazo é um pouco maior, haja vista a previsão do artigo 320, § 3º, CLT, em que se concede nove dias por motivo de casamento ou de falecimento do cônjuge, pais ou filhos. Se o falecimento for de outro descendente, o período de afastamento será de dois dias. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

O inciso III trata da Licença Paternidade, ou seja, um dia, em caso de nascimento de filho, durante a primeira semana. Contudo, como posteriormente tal matéria restou disciplinada pelo artigo 10, §1º do ADCT, prevalece hoje na doutrina que o prazo de licença-paternidade é, na verdade, de cinco dias. Corrente contrária seria a de Saad (2015), já que para ele a licença-paternidade prevista no artigo 10, § 1º do ADCT não teria qualquer relação com a ausência ao serviço por um dia na primeira semana após o nascimento do filho. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

De acordo análise do inciso III, do artigo 473, são três dias consecutivos, em virtude de casamento. Vale ressaltar que tais dias devem ser desfrutados, consecutivamente, em datas em que o empregado trabalhe normalmente. Pois, se o fosse para o dia em que não haveria serviço a lei não necessitaria justificar a ausência.

Outra hipótese é a de um dia, em cada doze meses, no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada. Tal previsão normativa visa compensar o espírito humano do trabalhador doador de sangue.

A CLT prevê, por tempo que se fizer necessário, quando o trabalhador tiver que comparecer a juízo. São os termos, inclusive, da súmula 155 do TST:

Súmula 155/TST - 08/03/2017. Falta ao serviço. Ausência ao serviço. Comparecimento como parte. Salário. Impossibilidade de desconto. As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários.

Deduz-se, portanto, que só serão relevadas as horas em que permanecer à disposição da Justiça. Ou seja, o trabalhador que tiver de comparecer, por exemplo, pra prestar depoimento na justiça comum no período matutino, este deverá retornar ao labor, no período vespertino, para completar a jornada.

Há previsão de dois dias consecutivos ou não para alistamento eleitoral. A questão da consecutividade ou não dos dias para alistamento eleitoral diz respeito a que um dia só talvez não fosse suficiente para a inscrição como eleitor e a obtenção do título eleitoral.

Enfim, ao analisar o artigo 473, em síntese, percebe-se que a falta do empregado deverá ser abonada, desde que a causa que motivou sua ausência esteja prevista em lei, norma coletiva, regulamento da empresa ou até mesmo no próprio contrato de trabalho. Nesses casos, o empregado gozará do direito de faltar ao serviço sem que haja qualquer desconto salarial, e nem tampouco, tenha que compensar sua ausência em outro dia de trabalho, tratando-se, portando de casos de interrupção do contrato de trabalho, já que a empresa continua pagando o salário

ao empregado e o referido período será computado como tempo de serviço (NASCIMENTO, 2009).

Há de se notar que o artigo 131 da própria CLT retoma esse entendimento afirmando que não é considerado falta ao serviço, a ausência do empregado nos casos previstos no artigo. 473. Ou seja, ratifica o dispositivo legal, para evitar qualquer tipo de dúvida, esclarecendo acerca das faltas legalmente abonadas.

É preciso esclarecer a falta abonada é diferente de falta justificada, uma vez que toda falta ao serviço abonada é justificada, mas nem toda falta justificada é abonada. De acordo com Cairo Júnior (2014, p. 630): “Caso a falta não seja legalmente abonada, o empregador deverá verificar qual o conteúdo de uma possível justificativa por parte do empregado e, somente então, aplicar penalidades diante desse fato.”

Quando o empregado falta e não apresenta qualquer justificativa, o empregador pode adverti-lo, suspendê-lo, ou até despedi-lo por justa causa. No caso de suspensão, o empregado vai perder o direito de receber o dia que deixou de trabalhar, com seus reflexos. Contudo, se o empregado apresenta uma justificativa razoável para sua ausência, o empregador continuará sem pagar o salário desse período, mas também não poderá aplicar qualquer penalidade, inclusive a suspensão. Nesse último caso a falta não será abonada, mas somente justificada. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Desse modo, pode-se concluir que, não havendo previsão legal, o empregador tem o direito ao desconto salarial do empregado. Percebe-se, portanto, que em certos casos, o direito trabalhista não alcança determinadas situações, uma vez que o rol descrito no artigo 473 da CLT é taxativo. É fato notório que o Brasil vem passando por enormes mudanças e, sabe-se também que o direito deve acompanhar e absorver as modificações no tempo e espaço.

Nesse sentido, vem-se acompanhando o cenário brasileiro, no que tange a crise política e econômica enfrentada no país, que vem refletindo na população que, por sua vez, vem respondendo com manifestações e paralisações nas ruas, insatisfeitas com a realidade à sua volta.

Em contraposto ao direito adquirido pelo brasileiro em manifestar, surge a figura do trabalhador que se vê prejudicado em chegar ao seu destino de trabalho, uma vez que pode ser impedido por manifestantes nas ruas e avenidas, pode-se sentir inseguro por falta de segurança ou até mesmo por ausência de transportes públicos funcionando normalmente. Analisando essa atual realidade e buscando resposta na lei, será analisado normas coletivas por meio de negociações, bem como, possibilidades legislativas com os projetos de lei, visando proteger o trabalhador em dias de manifestações nas ruas e paralisações nacional.

4. FALTAS AO SERVIÇO EM DIAS DE MANIFESTAÇÃO OU PARALISAÇÃO NACIONAL

4.1. BREVE HISTÓRICO DAS MANIFESTAÇÕES DE RUA NO BRASIL NAS ÚLTIMAS DÉCADAS

Para entender a pluralidade de forças sociais nas manifestações de rua de 2013 no Brasil e suas peculiaridades, é esclarecedor contextualizá-las no processo histórico das manifestações em nosso país. Não é verdade que as grandes manifestações são um fato inédito no Brasil, como apareceu em algumas falas na mídia. Temos uma história de manifestações nas quais a juventude ou os estudantes foram protagonistas relevantes ou principais.

Comparando com as grandes manifestações anteriores no Brasil, desde meados do século XX – como as mobilizações contra a ditadura, as Diretas Já, os Caras Pintadas e o Movimento pela Ética na política, além das manifestações mais regulares, como o Grito dos Excluídos, as Marchas das Margaridas, os movimentos pela Reforma Agrária, ou dos atingidos por barragens, movimentos negros, indígenas, etc. –, há fatos comuns, mas também diferenciações que merecem serem lembradas.

De acordo com Scherer-Warren (2013), hoje, “uma das diferenças está na convocatória pelas redes sociais virtuais, o que trouxe o povo para rua quase em tempo real, ampliando o número de manifestantes e os locais de protestos”. Isso causou uma enorme visibilidade na mídia e o respectivo impacto político, produzindo uma resposta rápida da parte do sistema político. Mas também produziu uma diversidade de demandas, muitas vezes conflitivas e antagônicas entre si, sobre as quais voltaremos a tratar. (SCHERER-WARREN, 2013).

De acordo com a supracitada autora (2013), a juventude é, e historicamente tem sido, bastante idealista e, muitas vezes, quer mudar o mundo, o sistema político e relações do cotidiano. Isso não é novo, apesar de nem sempre ter tido visibilidade. Teve visibilidade em 1968, em várias partes do mundo e no Brasil, com o movimento

estudantil que foi às ruas e teve de enfrentar o regime militar, além de, paralelamente, propor mudanças no sistema político e nos valores culturais.

Em relação a 1968, para o Brasil, são mais lembrados a Passeata dos Cem Mil, que reuniu universitários, intelectuais, artistas e muitos cidadãos no centro do Rio, e o confronto da Rua Maria Antônia em São Paulo, entre estudantes da USP e do Mackenzie, em alguma medida defensores de lados ideológicos opostos. Houve ainda manifestações políticas e de adeptos de uma contracultura juvenil em outras cidades do país e que também deixaram seu legado.

Porém, a luta contra a ditadura também obscureceu, em certa medida, o próprio movimento de contracultura juvenil, sendo que essas duas formas de atuação são, muitas vezes, consideradas antagônicas. O fato é que a contracultura também penetrou fortemente no movimento estudantil, mesmo dentre aqueles que participavam nas manifestações de resistência contra a ditadura, e deixou o seu legado em modos de vida, em pensamentos e ideários que se manifestaram na criação dos novos movimentos sociais, como o feminismo e outros. (SCHERER-WARREN, 2013).

No campo das manifestações, para além das que foram geradas e promovidas a partir do sistema político institucional, como as Diretas Já, vieram outras que foram frutos das iniciativas da sociedade civil, especialmente a dos Caras Pintadas, alguns até filhos da geração de 1968, que também solicitaram ética na política e autonomia em relação aos partidos políticos, como agora.

Enfim, a história é feita de continuidades e discontinuidades. O que havia em comum nessas manifestações do século XX era a articulação em torno de uma demanda ou protesto comum, com a tendência de se construir uma identificação em torno de um ideário político-ideológico mais unificado. Essa condição de unidade na política não se reproduziu sem fragmentações e, às vezes, até com antagonismos, nas manifestações atuais, conforme veremos no decorrer deste capítulo.

4.2 MANIFESTAÇÕES DE JUNHO/2013

A história recente do país foi marcada pela série de manifestações ocorridas no ano de 2013, onde o apogeu dos protestos aconteceu no mês de junho. Manifestantes foram às ruas reclamar, inicialmente, pelo preço das tarifas do transporte público, mas a motivação foi tomando novos rumos diante da situação social e econômica do país.

As “jornadas de junho”, como ficaram conhecidas as grandes manifestações sociais que ocorreram no Brasil em 2013, deixaram desnorteados parte da academia, da mídia e das forças políticas nacionais. Pouco se sabia sobre os motivos principais das condições objetivas e subjetivas que haviam provocado uma das maiores movimentações de rua da história do Brasil.

As pessoas se aglomeravam nas ruas para reivindicar por razões políticas. As capitais e várias cidades do Brasil foram palco das reclamações de milhares de brasileiros. As pessoas foram às ruas para pedir melhorias na saúde, na educação, para exigir o fim da corrupção, além de muitos outros pedidos que foram incorporados ao longo dos protestos.

No que tange aos sujeitos participantes das manifestações, o evento inicial, que desencadeou uma manifestação mais ampla, foi o organizado pelo Movimento Passe Livre – MPL, que foi às ruas junho de 2013 em São Paulo, com uma proposta concreta, uma vez que, de acordo com Cardoso e Di Fatima (2013):

Suas pautas não se reduziam ao preço da passagem dos ônibus, ainda que essa tem sido uma estratégia política relevante. Esse movimento tem se referido mais amplamente aos direitos do cidadão no que diz respeito à mobilidade urbana de uma forma geral, a qual deveria ser considerada como um direito fundamental, tal como o direito à educação, à saúde, etc. Assim, propunham, já historicamente, a desmercantilização do transporte coletivo, alicerçando-se num ideário de transformação sistêmica, como outros movimentos estudantis tiveram no passado ou têm no presente. (CARDOSO e DI FATIMA, 2013).

Entretanto, a ampliação da manifestação quase em tempo real foi a subjetivação construída em reação à repressão e à violência policial utilizada no evento. Nesse caso juntaram-se, ao MPL e simpatizantes, membros de outros

movimentos, cidadãos não organizados em movimentos sociais, em especial os membros de redes sociais virtuais mobilizadoras, bem como subgrupos mais rebeldes, que fizeram uso da violência material, mas, para os quais, tratava-se apenas de uma violência simbólica. Após a repressão policial, a motivação para a mobilização se ampliou em termos de participantes e de abrangência territorial nas manifestações seguintes, especialmente nas ocorridas em São Paulo e em várias outras cidades brasileiras de 17 a 29 de junho de 2013. (SCHERER-WARREN, 2013)

Pergunta-se, como foi possível a participantes tão diversos o compartilhamento simultâneo da mesma “rua”, em diversas cidades, ainda que, muitas vezes, os encontros grupais não fossem isentos de conflitos e até, de alguma forma, de violência simbólica e física.

O compartilhamento da rua se dava porque tinha como referência uma subjetivação mais ampla: no primeiro momento, a do direito às vozes da cidadania nos espaços públicos, com o que todos concordavam. Todavia os conflitos entre grupos de manifestantes ocorriam, porque o sentido mais profundo de suas opções políticas produziam contradições, conforme foi interpretado por um dos grupos: “no movimento, havia os mais radicais e libertários, os partidários, os apatidários democráticos e os antipartidários, compreendendo o leque que vai dos fascistas aos anarquistas, com a diferença que não se assemelham em nada.” Apesar dessa diversidade e das diferenças políticas, o que se quer mostrar aqui é a existência de alguns elos articuladores na “multidão” de manifestantes (NEGRI, 2013).

Alguns resultados de pesquisa do IBOPE ilustram a multiplicidade de identificação dos sujeitos participantes nas manifestações de junho de 2013, centradas especialmente em torno das demandas por direitos sociais e por modificações no sistema político:

1 – RAZÕES DAS MANIFESTAÇÕES (apenas a 1ª razão é dada):
Transporte público: 37,6% Contra a PEC 37:5% Ambiente político: 29,9%
Saúde: 12,1% Educação: 5,3% Gastos com a copa do mundo: 4,5%
Reação à ação violenta da polícia:1,3% Justiça/segurança pública: 1,3%
Outros: 0,6%. (IBOPE, 2013)

2 – RAZÕES DAS MANIFESTAÇÕES (soma das três razões indicadas pelo manifestante): Ambiente político: 65,0% Transporte público: 53,7% Saúde: 36,7% Gastos com a copa do mundo: 30,9% Educação: 29,8% Contra a

PEC 37: 11,9% Justiça/Segurança pública: 10,2% Outros: Com menos de 3%. (IBOPE, 2013)

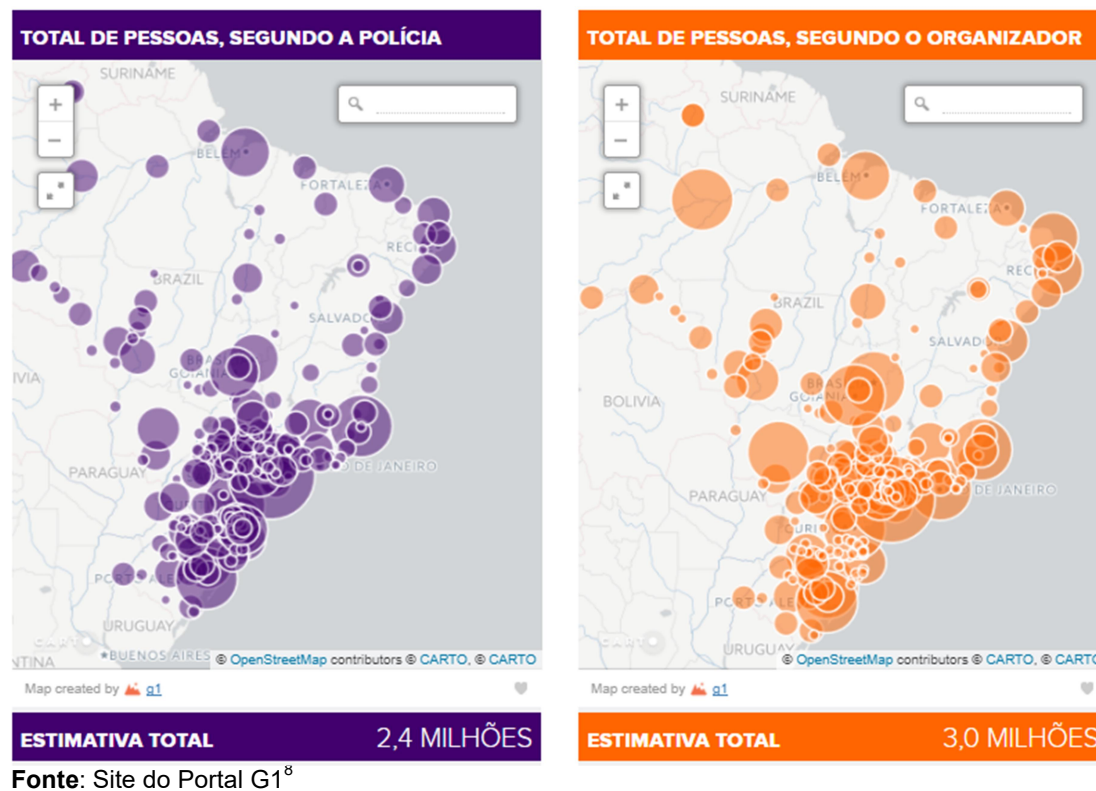
A partir desse agrupamento das duas razões indicadas pelos manifestantes para o comparecimento às ruas, pode-se observar certo equilíbrio entre as demandas para modificações no sistema político (ambiente político e justiça) e para conquistas nas políticas públicas (transporte, saúde, educação e contra gastos com a copa que se colocava versus gastos com políticas públicas). Portanto, havia dois núcleos principais dos protestos, um no campo do sistema político e da respectiva necessidade de reformas e outro no campo das políticas sociais e da necessidade de prioridade governamental em relação a elas.

De fato, o significado das mobilizações de massa promovidas em várias cidades brasileiras em junho e julho de 2013, ainda está em disputa. Não há como negar que as manifestações de junho de 2013 foram um marco no que diz respeito à forma tradicional de convocação de protestos, passeatas e atos públicos no Brasil, perdurando até os dias atuais.

Para ratificar esse entendimento, de acordo com o Portal G1⁷, só em 2015, foram registradas mais de nove manifestações de repercussão nacional, basicamente, em atos a favor e em atos contra a permanência da ex-presidente Dilma Rousseff. A manifestação com maior assiduidade, segundo os organizadores do evento e da polícia militar foi a do dia 15 de março de 2015 com mais de 2,4 milhões de pessoas. Para demonstrar a participação dos brasileiros em cada estado, o Portal G1 elaborou um esclarecedor “Mapa das Manifestações”:

⁷ Disponível em: <http://especiais.g1.globo.com/politica/mapa-manifestacoes-no-brasil/12-04-2015/>
Acesso em 23 ago. 2017

Figura 1
Mapa das Manifestações em 15 de março de 2015



O ano de 2016 foi marcado pelo de maior número de manifestações nas ruas, contando com 17 protestos e paralisações com repercussão nacional, segundo o site do Portal G1. Além de atos contra a permanência do atual presidente, Michel Temer, os brasileiros estão indo às ruas protestar por insatisfações quanto ao cenário político de corrupção, como foi o Ato Pró Lava-Jato do dia 14 de dezembro de 2016, e os atos contra a Reforma Trabalhista (já sancionada) e Reforma da Previdência proposta pelo atual presidente.

Em 2017, a primeira manifestação de cunho nacional ocorreu em 28 de abril de 2017, segundo o Portal G1. As pessoas foram às ruas manifestar contra as Reformas da Previdência e Trabalhista. Além dessa, outras ocorreram em 17 de maio de 2017 e 30 de junho de 2017. Já em 28 de maio de 2017, os brasileiros foram às ruas pedir pelas Diretas Já (Atos contra Temer). Nesse dia, só na cidade de

⁸ Disponível em: <http://especiais.g1.globo.com/politica/mapa-manifestacoes-no-brasil/12-04-2015/>
Acesso em 23 ago. 2017

Rio de Janeiro, mais de 150.000 (cento e cinquenta mil)⁹ pessoas demonstraram suas insatisfações com o cenário político de corrupção atual.

É sabido que o direito de manifestar é constitucionalmente garantido, podendo ser realizado em qualquer lugar do país. Entretanto, é necessário observar cada caso de manifestação, pois a mesma não pode infringir outros direitos também constitucionalmente garantidos, como o direito de ir e vir.

Muito embora tenhamos esse regramento específico, em muitas situações são evidentes as possibilidades de conflitos entre o exercício do direito de manifestar e a carência de prestação de serviços básicos à população, como é o caso de paralisações que bloqueiam as ruas da cidade, impedindo muitos trabalhadores de chegar aos seus locais de trabalho.

Nesse sentido, o artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) discrimina as únicas situações em que o empregado pode deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo salarial. Entretanto, nesse rol taxativo, não há a previsão de que, havendo uma manifestação ou paralisação local, regional ou nacional, possa ser causa de falta justificada elencada no referido artigo. É preciso depender de bom senso e razoabilidade do empregador para abonar o(s) dia(s) ou hora(s), além do uso da justificativa de “força-maior”, que, as vezes, pode não ser aceita.

Sendo assim, haveria alguma forma de se compatibilizar o exercício do direito de manifestar e um adequado regramento quanto aos demais indivíduos, mais especificamente, aqueles que são diretamente afetados, com prejuízo salarial, quando se ausentam do trabalho, seja por motivo de ruas bloqueadas, seja por motivo de falta de segurança, a fim de não os prejudicar? Este tema será abordado em no próximo tópico.

4.3 INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE VISAM PROTEGER O EMPREGADO POR MOTIVO DE AUSÊNCIA AO SERVIÇO EM DIA DE MANIFESTAÇÃO OU PARALISAÇÃO NACIONAL

⁹ Disponível em: <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2017/05/28/ato-pede-diretas-ja-neste-domingo-em-copacabana/> Acesso em: 23 ago. 2017.

De acordo os ensinamentos de Cairo Júnior (2014, p. 1043), “a existência e eficácia de normas profissionais em um ordenamento jurídico revelam a capacidade dos próprios interessados regulamentarem seus atos”. Desse modo, a produção normativa das entidades sindicais, que é admitida pelo Estado, é prova inocente da teoria do pluralismo sobre o monismo jurídico. Em relação a esse tema, Cairo Júnior (2014) define o pluralismo jurídico como sendo a possibilidade de dois sistemas jurídicos coexistirem no mesmo espaço social.

As entidades sindicais tentam solucionar o conflito coletivo de trabalho por meio da Negociação Coletiva, que representa uma forma autônoma de composição de conflitos. Em caso de consenso, será lavrado um instrumento normativo negociado, que pode ser uma Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de trabalho.

4.3.1 Negociações Coletivas

A negociação coletiva é um tipo específico de negociação onde de ajustam os pressupostos dos empregadores e dos empregados, representados pelo sindicato, tendo estabelecidas as regras que regulam o comportamento das partes ao resolver das dissidências, visando regular a remuneração e outros termos do acordo contratual, regulamentando as condições de trabalho.

Nas palavras de Pinto (2002), a negociação coletiva deve ser:

[...] entendida como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos. (PINTO, 2002, p. 68).

A negociação coletiva é considerada o melhor sistema para resolução de problemas, que surgem com frequência entre o empregador e o trabalhador, não apenas como uma forma de aumento salarial e estabelecimento das condições do

labor, mas, para regular as relações de trabalho entre o empregador e o empregador.

Assim as negociações coletivas permitem que haja uma flexibilização e uma adaptação dos direitos previstos na CLT, para que sejam mais adequados os direitos, as funções exercidas, sendo a multiplicidade de seus elementos mais maleável aos procedimentos legislativos, judiciais e administrativos regulamentados, sendo essa, de acordo com Brito Filho (2000, p. 177), a função normativa, pois: “a normativa seria a criação de normas aplicáveis às relações de trabalho”.

Além disso, a negociação coletiva gera uma igualdade de condição aos trabalhadores, uma vez que, em negociação individual, alguns trabalhadores poderiam conseguir alguns direitos e outros poderiam não consegui-los, além disso, a negociação coletiva gera uma rapidez maior na solução dos conflitos, não precisando, devido a sua força diante as entidades patronais, ser alvo de ação judicial, sendo assim gera celeridade judicial, diante da negociação individual e isonomia contratual entre os trabalhadores, sendo esta de acordo com Brito Filho (2000, p. 177), a função econômica-social das negociações coletivas: “a econômica, que seria forma de distribuição de riqueza e a social pela participação dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa.”

A negociação coletiva pode ser dividida em quatro etapas, que são a etapa preliminar onde o sindicato faz suas exigências e inicia o movimento para negociação coletiva, aproximação das partes, onde as partes iniciam um dialogo para encontrar uma solução para o conflito; discussão onde as partes se reúnem e passam a discutir quanto às propostas, negociando um termo comum entre a proposta do sindicato e a proposta patronal e o fechamento onde os termos comuns são escritos e convencionados na forma de Convenção ou Acordo Coletivo, tendo assim a mesma importância que as leis trabalhistas e o contrato individual do trabalhador. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Em relação a Convenção Coletiva de trabalho, a CLT faz a definição em seu artigo 611:

Art. 611 Convenção Coletiva de Trabalho - CCT é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias

econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Deste modo, a convenção coletiva de trabalho é o resultado de uma negociação coletiva realizada entre entidades sindicais, quer seja dos empregados, quer ser as dos respectivos empregadores. Envolve, dessa forma, categorias: a dos obreiros e a dos empregadores.

Essas convenções criam regras jurídicas (normas autônomas) que, embora de cunho eminentemente privado, geram preceitos abstratos, gerais e impessoais, destinados a gerir situações *ad futurum*.

Destaca, contudo, Delgado (2010, p. 1473) que, do ponto de vista formal, são "acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais", inscrevendo-se na mesma linha dos negócios jurídicos privados bilaterais ou unilaterais. Traduzem-se, portanto, numa espécie de ajuste entre esses entes coletivos sindicais cuja eficácia é *erga omnes*.

É imperioso confirmar que a CCT possui em seus polos subjetivos, entidades sindicais, sendo pacto firmado por sindicato(s) representativo de certa categoria profissional em face do(s) sindicato(s) da categoria econômica respectiva.

A CLT também trata dos acordos coletivos de trabalho em seu artigo 611, §1º que assim dispõe:

Art. 611 § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Partindo do próprio texto da lei, temos a definição de que Acordo Coletivo de Trabalho seria um pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da respectiva categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho. (DELGADO, 2010).

Dessa maneira, o sindicato dos empregados deve participar necessariamente da negociação coletiva o que não ocorre com o sindicato dos empregadores. A negociação se dá entre o sindicato obreiro e a empresa.

É pacificado na doutrina o entendimento de que a exigibilidade da participação de sindicatos em todas as negociações coletivas, conforme preconizado no artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal, não se estende ou invalida os Acordos Coletivos de Trabalho, haja vista que as empresas por si só são entes coletivos, enquanto que os trabalhadores, necessariamente, têm de ser representados coletivamente através de sindicatos.

Formalmente, também constituem acordos (*contratos lato sensu*), mas os ACT's possuem alcance mais limitado, restringidos os seus efeitos à relação entre empresa e trabalhadores envolvidos. Em semelhança às Convenções Coletivas de Trabalho, do ponto de vista contencioso, os Acordos Coletivos de Trabalho também constituem-se como normas jurídicas autônomas, impessoais, gerais (considerando o âmbito mais limitado) e abstratas, regulando relações jurídicas trabalhistas *ad futurum*.(CAIRO JÚNIOR, 2014).

Os acordos coletivos de trabalho distinguem-se das CCT's principalmente em dois aspectos: os polos subjetivos negociantes e o alcance de cada tipo de acordo. Enquanto as CCT's tem como sujeitos sindicatos, os ACT's possuem uma empresa (ou um grupo restrito de empresas) e um sindicato, necessariamente o dos empregados, figurando como sujeitos da negociação. (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Superadas as considerações iniciais acerca das convenções e acordos coletivos, é de suma importância trazer neste momento os resultados obtidos com a análise de algumas convenções coletivas, mais especificamente, mostrando os seus posicionamentos acerca das faltas ao serviço em dia de manifestação nas ruas e paralisação de cunho nacional.

Sabe-se que existem inúmeros acordos e convenções coletivas no Brasil, uma vez que temos mais de 16.000 (dezesesseis mil)¹⁰ sindicatos cadastrados. Por

¹⁰ Informações dadas pelo Ministério do Trabalho e publicada no site da Folha Política. Disponível em: <http://www.folhapolitica.org/2017/01/brasil-tem-mais-de-16-mil-sindicatos.html>. Acesso em: 15 ago. 2017.

esse motivo, foi necessário escolher um critério para selecionar algumas convenções ou acordos coletivos, a fim de buscar nos dispositivos, o posicionamento deles ou a falta de posicionamento acerca de faltas ao serviço em dia de manifestação nas ruas e paralisação de cunho nacional.

O critério utilizado é baseado nas entidades sindicais com maior número de empregados filiados e sindicatos a elas filiados. De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, em 2016, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) se manteve como a maior entidade. Com 2.319 sindicatos filiados e 3,88 milhões de trabalhadores sindicalizados, ela representa 30,4% dos trabalhadores brasileiros, quase um terço do total¹¹. Desses sindicatos filiados à CUT, os setores de maior influência são: bancários, professores, comerciários, rodoviários e metroviários¹². Por esse motivo, opta-se por analisar as convenções ou acordos coletivos dessas categorias, em especial.

Em relação aos bancários, há o Acordo Coletivo Aditivo a Convenção Coletiva celebrado entre Banco do Brasil S.A., Confederação Nacional de Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federações e Sindicatos de Trabalhadores em estabelecimentos Bancários Signatários 2016/2018¹³. No referido acordo, nada consta sobre faltas ao serviço em dia de paralisação nacional ou manifestação nas ruas, porém, há a previsão de faltas abonadas:

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: FALTAS ABONADAS Aos funcionários admitidos a partir de 12.01.1998 serão asseguradas:
I - A partir de 1º.09.2016, **5 faltas abonadas**, cumuláveis e conversíveis em espécie a partir de 01.09.2017, observadas as normas regulamentares;
II - A partir de 1º.09.2017, **5 faltas abonadas**, cumuláveis e conversíveis em espécie a partir de 01.09.2018, observadas as normas regulamentares.
Parágrafo Único – As faltas abonadas relativas a acordos anteriores, não utilizadas poderão ser convertidas em espécie. (**Grifos nossos**)

¹¹ Dados disponíveis em: <http://trabalho.gov.br/sindicatos-consulta-afereicao-centrais>. Acesso em 24 ago.2017.

¹² Dados disponíveis em: <http://www.diap.org.br/index.php/component/content/article?id=17053>. Acesso em 24 ago. 2017.

¹³Acordo coletivo disponível em: http://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/1175_aditivo_bb_2016_2018.pdf. Acesso em 24 ago. 2017

Observa-se que não serão consideradas faltas ao serviço para fins de diminuição dos dias de gozo de férias, desconto nos salários ou no décimo terceiro salário.

No mesmo sentido, comporta-se o Acordo Coletivo de Trabalho aditivo a Convenção Coletiva De Trabalho – CCT – CONTRAF – 2016/2018¹⁴ do Banco Caixa Econômica Federal, que prevê:

CLÁUSULA 20 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, mediante requerimento pessoal à chefia imediata, por motivo de:

n) Ausência permitida para tratar de interesse particular – APIP, de até 5 (cinco) dias ao ano, adquiridos em 1º de janeiro de cada ano, assegurando o pagamento de indenização em valor equivalente às APIP adquiridas e proporcionais nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa.

Nos dois casos em tela, o trabalhador tem direito a cinco faltas abonadas ao serviço. Desse modo, a solução cabível para faltar em dia de protestos ou paralisação, seria se valer, por analogia, dessa cláusula do acordo, uma vez que não foi encontrada previsão diversa que justifique a falta por motivo de manifestações ou paralisação nacional.

Quanto aos professores, dispõe a Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017, envolvendo o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado da Bahia e o Sindicato dos Professores no Estado da Bahia¹⁵. No tocante às faltas justificadas ao serviço, a referida CCT apenas aborda acerca das faltas legais¹⁶, previstas na CLT, ratificando-as, bem como, faltas ao ambiente de trabalho para participar de eventos acadêmicos. Nota-se, portanto, que nada consta sobre faltas ao serviço em dia de manifestação ou paralisação nacional.

¹⁴ Acordo Coletivo de Trabalho aditivo a Convenção Coletiva De Trabalho – CCT – Contraf – 2016/2018 disponível em: <http://negociacao.caixa.gov.br/acordos-coletivos/acordo-coletivo-2016/acordo-coletivo-de-trabalho-aditivo-a-cct-contraf-2016-2018>. Acesso em 24 ago. 2017.

¹⁵ Convenção Coletiva de Trabalho disponível em: http://sinproba.org.br/docs/convencao_coletiva_en_superior_2015_2017.pdf. Acesso em 25 ago. 2017.

¹⁶ Faltas justificadas previstas nos artigos 320 e 473 da CLT.

Apresenta-se comportamento parecido, a categoria dos empregados e os lojistas do comércio¹⁷, ao assinar a CCT ratificando o artigo 473 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ABONO DE FALTA

As empresas não farão descontos nos salários dos empregados, de acordo com artigo 473 da CLT, quando deixarem de comparecer ao serviço, desde que apresentarem documentos comprovando [...].

Ou seja, dispõe na referida convenção, na cláusula vigésima sexta acerca do “abono de falta”, cláusula versando sobre as ausências de caráter legal, também ratificando o conteúdo, sem mencionar outras possibilidades. Conclui-se, portanto, que a citada norma coletiva, foi silente à possibilidade de falta ao serviço em dia de manifestações ou paralisação em caráter nacional.

No que tange ao setor de transportes de passageiros, há as categorias: rodoviários e metroviários.

Em relação aos rodoviários¹⁸, ao analisar a Convenção Coletiva dos Rodoviários do Estado da Bahia, período 2016/2017, também não foi encontrado qualquer cláusula acerca da temática abordada neste tópico.

E, por fim, em se tratando dos metroviários, analisa-se o Acordo Coletivo de Trabalho dos metroviários da cidade de São Paulo¹⁹, período 2016/2017. Este segue o mesmo posicionamento da CCT dos rodoviários da Bahia, que, ao instituírem o ACT, apenas se limitaram em coadunar com o dispositivo da CLT, acerca das faltas justificadas ao serviço.

¹⁷ Convenção Coletiva de Trabalho disponível em: http://www.comerciariorssalvador.com.br/wp-content/uploads/2017/04/conv_coletiva_2017.pdf. Acesso em 25 ago. 2017.

¹⁸ Convenção Coletiva dos Rodoviários de Salvador, período 2016/2017. Disponível em: <http://www.sindicatodosrodoviarior.com.br/convencoes.html>. Acesso em: 25 ago. 2017.

¹⁹ Acordo Coletivo de Trabalho dos Metroviários de São Paulo, período 2016/2017. Disponível em: <http://www.metroviarios.org.br/site/acordo-coletivo-20162017/>. Acesso em: 25 ago. 2017.

4.3.2 O Projeto de Lei nº 210/2014

Ao buscar em projetos de lei, algum que tratasse sobre as faltas ao serviço em dia de manifestação ou paralisação nacional, foi localizado o Projeto de Lei do Senado nº 210/2014²⁰, proposto pelo Senador Jorge Viana. Ele argumenta que o trabalhador não pode ser penalizado pela ausência ao posto de trabalho quando não é ele o responsável pela causa que ensejou a falta, como em greves de ônibus. Por isso, propôs a alteração à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) assegurando o benefício.

De acordo com a ementa, visa alterar o art. 473 da CLT, para vedar o desconto salarial, quando o empregado faltar ao trabalho em decorrência de manifesta e evidente paralisação total do transporte público. A proposta procura acrescentar o inciso X ao art. 473 da CLT para garantir que o empregado não tenha o dia descontado quando faltar por causa de paralisação total do transporte público.

Em relação a justificção apresentada, o Senador Jorge Viana afirma:

O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, elenca as situações em que o empregado poderá faltar o trabalho, sem prejuízo do seu salário. A manifesta e evidente paralisação total do serviço de transporte público não consta no rol de hipóteses de interrupção do contrato de trabalho previsto no mencionado art. 473. Sucede que constitui fato notório que as greves no transporte público inviabilizam o acesso do trabalhador ao seu local de trabalho. Não dando o trabalhador causa à ausência de seu posto de trabalho, não se afigura justo que as faltas sejam descontadas de seu salário. Providência nesse sentido milita contra o valor social do trabalho, fundamento da República Federativa do Brasil positivado no art. 1º, IV, da Constituição Federal. Para corrigir o quadro acima delineado, apresenta-se a presente proposição, a fim de que reste claro que a ausência do trabalhador, motivada por manifesta e evidente paralisação total do transporte público, não pode ensejar descontos em seu salário. Tecidas essas considerações, pede-se o apoio dos nobres colegas parlamentares, a fim de que a presente proposição seja aprovada. (PLS nº 210/2014).

²⁰ Projeto de Lei do Senado nº 210/2014. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118097>. Acesso em: 25 ago. 2017²¹
Informações obtidas no site do Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118097>. Acesso em: 25 ago. 2017.

Segundo o texto, o caráter evidente e manifesto da paralisação total do transporte público que impossibilite o acesso ao local do trabalho será constatado pela divulgação da indisponibilidade de transporte em meio de comunicação nacional, estadual ou municipal. O empregador, no entanto, poderá realizar o desconto pela falta em dois casos: quando oferece transporte alternativo que permita o deslocamento e para os empregados que utilizarem transporte particular em sua movimentação para o local do trabalho.

Este projeto de Lei foi aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS) 08 de julho de 2017, em caráter terminativo. E, no momento, encontra-se tramitando na Câmara dos Deputados²¹.

Aqui, apesar de não falar diretamente acerca de manifestações ou paralisação nacional, indiretamente, acaba sendo um dos motivos que influencia em paralisação dos transportes públicos. Desse modo, é uma alternativa que deve ser levada em consideração.

Sabe-se que um projeto de lei não é um instrumento coletivo de negociação sindical, porém, torna-se importante destacar a presente proposta, uma vez que esta se torna uma possível alternativa para a inquietação desta pesquisa de monografia.

²¹ Informações obtidas no site do Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118097>. Acesso em: 25 ago. 2017.

5. CONCLUSÃO

Para entender o presente, torna-se preciso voltar ao passado, para compreender melhor os direitos conquistados e consolidado na legislação trabalhista, a fim de chegar até a noção de contrato de trabalho. É notório que o Brasil tem passado por inúmeras crises ao que concerne ao cenário político, econômico e social. É notório também que, aliado a essas transformações, estão presentes as indignações que estão levando milhares de brasileiros às ruas protestar por um Brasil melhor.

Em contraposto ao direito adquirido pelo brasileiro em manifestar, há também a figura do trabalhador que se vê prejudicado em chegar ao seu destino de trabalho, uma vez que pode ser impedido por manifestantes nas ruas e avenidas, pode-se sentir inseguro por falta de segurança ou até mesmo por ausência de transportes públicos funcionando normalmente.

O desenvolvimento do presente estudo possibilita uma análise da problemática envolvendo o empregado que falta ao serviço nos casos de manifestações e protestos com paralisação nacional. Explora-se noções acerca da relação de emprego em seus principais aspectos, objetivando delimitar a incidência do tema aqui discutido. Ao considerar os direitos e deveres do empregado, leva-se em consideração os princípios constitucionais que regem as relações de emprego, bem como àqueles direitos trazidos na CLT. Nesse sentido, chega-se aos questionamentos acerca do rol taxativo das faltas justificadas, concluindo que não abrange a hipótese de falta ao serviço em dia de manifestação ou protestos nas ruas com paralisação nacional. Este estudo buscou localizar na legislação vigente, dispositivo que tratasse da matéria, todavia, não obteve êxito, uma vez que o artigo 473 da CLT não traz em seu rol taxativo, hipótese nesse sentido, existindo, portanto, uma lacuna legislativa.

Analisando essa atual realidade em busca de resposta na lei, foi analisado algumas normas coletivas por meio de negociações, bem como, possibilidades

legislativas com os projetos de lei, visando proteger o trabalhador em dias de manifestações nas ruas e paralisações nacional.

A partir desta análise até aqui feita, passa-se a considerar algumas normas coletivas de trabalho a fim de localizar cláusula que trate do tema. Desse modo, para escolher as normas coletivas, foi preciso se basear em dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho, com a finalidade de selecionar as categorias com maior representatividade.

Nota-se que nas normas coletivas, embora, versando sobre faltas ao serviço, foi constatado que nenhuma delas aborda diretamente sobre faltas ao serviço em dia de manifestação ou protesto das ruas com paralisação nacional.

Diante disso, destaca-se também, uma alternativa para a problemática, isto é, o projeto de lei que trate do tema, que visa proteger o trabalhador do desconto salarial em dia de manifestações e protestos com paralisação de cunho nacional. Nesse sentido, ao analisar o Projeto de Lei do Senado nº 210/214 que tem como proposta, a vedação do desconto salarial quando o empregado faltar ao trabalho em decorrência de manifesta e evidente paralisação total do transporte público. Entretanto, tal norma ainda trata-se de projeto de lei, passível de veto.

Nesse sentido, conclui-se que, mesmo diante de tantas transformações no cenário político, econômico e social, o ordenamento jurídico até o momento não prevê proteção ao trabalhador no que tange às faltas decorrentes de manifestações e paralisações de cunho nacional. Há uma lacuna expressiva e que deve ser levada em consideração. Por mais que exista um projeto de lei, este não encontra-se vigendo do nosso sistema legal.

Ao analisar o presente, percebe-se que a bibliografia e dados aqui expostos foram suficientes para o esclarecimento e estudo do tema. Todavia, a pesquisa não resta esgotada, existindo a possibilidade de exame de outras questões, a fim de ampliar a perspectiva do tema, contribuindo para a efetivação proteção ao empregado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 5ª Edição - Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2008.

BARRETO, Glaucia. **Curso de Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2008.

BÍBLIA. A. T. Gênesis. **Bíblia sagrada: contendo o antigo e o novo testamento. Tradução de João Ferreira de Almeida**. Rio de Janeiro: Sociedade Bíblica do Brasil, 1966.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 15 ago. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 15 ago. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Presidência da República. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em 15 ago. 2017

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 210 de 2014**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118097>. Acesso em 25 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 155**. Resolução 102/82, de 21 ago. 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 342**. Resolução 121/2003, de 21 nov. 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDI1). **Orientação Jurisprudencial -SDI1- 251**, de 13 mar. 2002. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=2991> Acesso em 23 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 7.998**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências, de 11 jan. 1990.

BRASIL. **Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=64092> Acesso em jul. 2017.

BRASIL. **Lei n.º. 13.134.** Regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), de 16 de jun 2015.

BRASIL. **Lei n.º 13.467.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, de 13 jul. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Consulta de aferição das Centrais Sindicais.** Disponível em: <http://trabalho.gov.br/sindicatos-consulta-afericao-centrais>. Acesso em 24 ago. 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; **Direito Sindical**; São Paulo, LTr, 2000.

CACCIAMALI, M. C., & BRITTO, A. **A flexibilização restrita e descentralizada das relações e trabalho no Brasil.** Revista Brasileira de Estudo do Trabalho, 2002.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho.** 9ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2014.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo.** 23. ed. rev., ampl. e atualizada até 31.12.2009. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil.** Disponível em <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em 03 jul. 2017.

CCT. Acordo Coletivo De Trabalho De Adesão Com Ressalvas À Convenção Coletiva De Trabalho. **FENABAN/CONTRAF 2016/2018 e de cláusulas específicas celebradas entre Banco Do Brasil S.A., Confederação Nacional de Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federações e Sindicatos de Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários Signatários.** Disponível em: http://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/1175_aditivo_bb_2016_2018.pdf. Acesso em 24 ago. 2017

CCT. **Acordo Coletivo de Trabalho aditivo a Convenção Coletiva De Trabalho – Contraf – 2016/2018.** Disponível em: <http://negociacao.caixa.gov.br/acordos-coletivos/acordo-coletivo-2016/acordo-coletivo-de-trabalho-aditivo-a-cct-contraf-2016-2018>. Acesso em 24 ago. 2017.

CCT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017 entre Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado da Bahia e Sindicato dos Professores**

do Estado da Bahia. Disponível em http://sinpro-ba.org.br/docs/convencao_coletiva_en_superior_2015_2017.pdf. Acesso em 25 ago. 2017.

CCT. Convenção Coletiva de Trabalho dos Empregados Comércio da cidade de Salvador 2017. Disponível em: http://www.comerciariosalvador.com.br/wp-content/uploads/2017/04/conv_coletiva_2017.pdf. Acesso em 25 ago. 2017.

COSTA, Márcia da Silva. **Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações do trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro, Revista de Administração de Empresas, v. 2, 2007.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula.** São Paulo: LTr, 2009.

CRUZ, Adson Pereira da. **Princípios do Direito do Trabalho.** Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 06 jul. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DIAP. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. **Centrais Sindicais: índice de representatividade.** Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/component/content/article?id=17053>. Acesso em: 24 ago. 2017.

FOLHA POLÍTICA. **Brasil tem mais de 16 mil sindicatos,** 24 jan. 2017. Disponível em: <http://www.folhapolitica.org/2017/01/brasil-tem-mais-de-16-mil-sindicatos.html>. Acesso em 15 ago. 2017.

GOHN, Maria da Glória. **Manifestações de protesto nas ruas no Brasil a partir de Junho de 2013: novíssimos sujeitos em cena.** Rev. Diálogo Educ., Curitiba, v. 16, n. 47, p. 125-146, jan./abr. 2016. Disponível em: www2.pucpr.br/reol/index.php/dialogo?dd99=pdf&dd1=16100. Acesso em: 30 maio. 2017.

GUERRA, Sidney; MERÇON, Gustavo. **Direito constitucional aplicado à função legislativa.** Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002.

IPOBE, Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística. **Pesquisa CNI-IBOPE, Edição Especial.** Disponível em: http://www.ibope.com.br/pt-br/noticias/Documents/CNI_IBOPE_edicao%20especial_jul2013_web.pdf. Acesso em 16 jul. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho,** 27. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. 9. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Consulta de Aferição de Centrais Sindicais em 2017**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/sindicatos-consulta-afericao-centrais>. Acesso em 24 ago.2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NEGRI, Antônio. **5 Lições sobre o império**. Rio de Janeiro: DP&A, 2013.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. **Gestão estratégica das relações de trabalho**. In M. T. L. Fleury (Org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo; LTr, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3 ed. Atual. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Cássia Cristina Moretto. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista8/protexaoCassia.pdf> Acesso em 11 jun. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 15. ed, v. 2. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1995.

Scherer-Warren, Ilse. **Manifestações De Rua No Brasil 2013: encontros e desencontros na política**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v27n71/a12v27n71.pdf>. Acesso em 21 jul. 2017

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

VICENT, Jean. **La dissolution du contrat de travail**, p. 27, Apud BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005, p. 199

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social: direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011.