



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ - UNIFESSPA  
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE - IEDS  
FACULDADE DE DIREITO

LEONARDO SILVA RODRIGUES

**PREVENÇÃO DE AÇÕES TRABALHISTAS:**

Um estudo de caso na empresa mineradora Vale em Parauapebas-PA

MARABÁ-PA

2023

LEONARDO SILVA RODRIGUES

**PREVENÇÃO DE AÇÕES TRABALHISTAS:**

Um estudo de caso na empresa mineradora Vale em Parauapebas-PA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Raimunda Regina Ferreira Barros

MARABÁ-PA

2023

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará**  
**Biblioteca Setorial Josineide da Silva Tavares**

---

R696p Rodrigues, Leonardo Silva  
Prevenção de ações trabalhistas: um estudo de caso na empresa mineradora Vale em Parauapebas-PA / Leonardo Silva Rodrigues. — 2023.  
57 f.

Orientador(a): Raimunda Regina Ferreira Barros.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2023.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Relações trabalhistas. 3. Justiça do trabalho. 4. Companhia Vale do Rio Doce. I. Barros, Raimunda Regina Ferreira, orient. II. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.68

LEONARDO SILVA RODRIGUES

**PREVENÇÃO DE AÇÕES TRABALHISTAS:**

Um estudo de caso na empresa mineradora Vale em Parauapebas-PA

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Sul e Sudeste do  
Pará, como requisito para obtenção do  
grau de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: Marabá (PA), \_\_\_\_ de novembro de 2023.

Banca Examinadora

---

Prof. Dra. Raimunda Regina Ferreira Barros  
Orientadora

---

Prof. Dra. Silvia Gabriele Correa Tavares  
Examinadora

---

Prof. Dra. Rejane Pessoa de Lima Oliveira  
Examinadora

## **AGRADECIMENTOS**

Na vida, somos expostos a vários caminhos os quais teremos dificuldades, aprendizados e sucesso. Com isso, primeiramente agradeço a Deus pelo dom da sabedoria, pela proteção e, por este momento tão importante na minha vida e de todos os que me apoiaram e acreditaram no meu potencial.

Agradeço aos meus pais por todo sacrifício em proporcionar uma vida digna, me moldar uma pessoa boa e acreditar no meu potencial, aos meus irmãos Suzane e Lucas que apesar da distância, estão sempre presentes em minha vida. Vocês são minha base.

Agradeço ao meu namorado Caio, pessoa incrível o qual tenho muita admiração, por compartilhar da vida e dos sonhos comigo, a todo o apoio, carinho, companheirismo e pela família que me deu. Sem vocês eu não teria conseguido.

Agradeço aos meus amigos da graduação que a vida me proporcionou conhecer, pelos momentos de distração, autoconhecimento e troca de experiências. Vocês com toda a certeza fizeram com que o caminho fosse mais leve.

Agradeço a Professora Raimunda Regina, que com o dom de ensinar e moldar profissionais, e todas adversidades, abraçou minha proposta.

Agradeço de coração a toda equipe da 4ª Vara do Trabalho de Marabá, em especial ao querido diretor Andrei, que com uma mente brilhante, foi meu entrevistador o qual me deu a oportunidade de por aproximadamente dois anos tê-lo como meu mentor de estágio, me proporcionando muito aprendizado profissional.

Enfim, a todos que fizeram parte desse momento e que de alguma forma contribuíram para o cumprimento dessa fase da minha vida, o meu sincero agradecimento!!!

## RESUMO

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de estabelecer a relação das causas mais frequentes que geram ações trabalhistas contra a empresa Vale, apresentando como a mesma está atuando na seara do direito trabalhista e assim propor meios de prevenção contra reclamações, tendo em vista o número expressivo de processos trabalhistas ajuizados na Justiça do Trabalho na cidade de Parauapebas - PA contra a mineradora. Para isso faz-se necessário, uma abordagem bibliográfica referente ao direito do trabalho, ação trabalhista, seus conceitos, objetivos e principais componentes, abordou-se também os principais elementos que caracterizam a relação de emprego a fim de fundamentar e obter o conhecimento específico necessário para o desenvolvimento do trabalho e do estudo de caso. Com o intuito de alcançar o objetivo proposto realizou-se um estudo de caso com a proposta de analisar processos ajuizados contra a mineradora no ano de 2022 e assim extrair dados necessários para serem analisados.

**Palavras Chaves:** reclamação trabalhista; ação trabalhista; processo trabalhista.

## **ABSTRACT**

This work was developed with the aim of establishing a list of the most frequent causes that generate labor actions against the company Vale, presenting how it is acting in the area of labor law and thus proposing means of preventing complaints, taking into account the significant number of labor lawsuits filed in the Labor Court in the city of Parauapebas against the mining company. To achieve this, it is necessary to have a bibliographical approach regarding labor law, labor action, its concepts, objectives and main components, also addressing the main elements that characterize the employment relationship in order to substantiate and obtain the necessary specific knowledge. For the development of the work and case study. In order to achieve the proposed objective, a case study was carried out with the proposal of analyzing lawsuits filed against the mining company in the year 2022 and thus extracting data necessary to be analyzed.

**Keywords:** Working complaint; labor action; labor process.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1 Tema e problema</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2 Objetivos</b> .....	<b>14</b>
<b>1.3 Justificativa</b> .....	<b>14</b>
<b>1.4 Metodologia da pesquisa</b> .....	<b>16</b>
<b>1.5 Universo e amostra</b> .....	<b>17</b>
<b>1.6 Amostra</b> .....	<b>17</b>
<b>1.7 Delimitações</b> .....	<b>17</b>
<b>1.8 Organização do trabalho</b> .....	<b>18</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1 A evolução do direito do trabalho no Brasil</b> .....	<b>18</b>
<b>2.2 A justiça do trabalho e o processo trabalhista</b> .....	<b>20</b>
<b>2.3 O princípio da proteção segundo a constituição de 1988</b> .....	<b>21</b>
<b>2.4 Direito do trabalho e a reforma trabalhista</b> .....	<b>23</b>
<b>2.5 Reforma trabalhista e os impactos no princípio da proteção</b> .....	<b>24</b>
<b>2.6 Direitos trabalhistas</b> .....	<b>26</b>
<b>2.7 Conceitos gerais do direito do trabalho</b> .....	<b>28</b>
2.7.1 Elementos que caracterizam a relação de emprego.....	29
2.7.2 Remuneração .....	32
2.7.3 Salário.....	33
2.7.4 Horas extras .....	34
2.7.5 Adicional noturno .....	35
2.7.6 Adicional de insalubridade .....	35
2.7.7 Adicional de periculosidade .....	35
2.7.8 Reflexos.....	36
<b>2.8 Processos trabalhistas</b> .....	<b>36</b>
<b>2.9 Competência e jurisdição</b> .....	<b>37</b>
<b>2.10 Ações trabalhistas</b> .....	<b>39</b>
2.10.1 Tipos de ações trabalhistas .....	40
2.10.2 Contingenciamento trabalhista .....	40
2.10.3 Departamento pessoal.....	41
<b>3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>42</b>
<b>3.1 Estudo de caso</b> .....	<b>42</b>

<b>3.2 Cenário econômico da unidade da empresa em Parauapebas-PA.....</b>	<b>42</b>
<b>3.3 Relatório de estatísticas processuais da justiça do trabalho de Parauapebas.....</b>	<b>43</b>
<b>3.4 Relatório de processos contra a mineradora .....</b>	<b>44</b>
<b>3.5 Análise dos processos contra a mineradora.....</b>	<b>45</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO A – Certidão com os números dos processos analisados .....</b>	<b>55</b>

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** - Gráfico de colunas empilhadas exibindo a distribuição de processos por varas nos anos de 2020 a 2023. ....43
- Figura 2** - Gráfico de colunas empilhadas exibindo a distribuição de processos por varas ajuizados contra a empresa vale nos anos de 2020 a 2023. ....44

**LISTA DE QUADROS**

<b>Quadro 1-</b> Divisão do direito do trabalho .....	27
<b>Quadro 2 -</b> Divisão dos órgãos jurisdicionais da Justiça do Trabalho .....	28
<b>Quadro 3 -</b> Ações de melhorias .....	48

**LISTA DE TABELA**

<b>Tabela 1</b> - Principais pedidos.....	46
<b>Tabela 2</b> - Pedidos condenados em 1º e 2º grau.....	47
<b>Tabela 3</b> - Pedidos de Danos morais.....	47

## 1 INTRODUÇÃO

O surgimento do Direito do Trabalho se deu pela evolução da sociedade e começou a ganhar espaço a partir da revolução industrial. Antes disso, as condições impostas de trabalho eram as piores possíveis, pois todo o esforço dos empregados era pela troca de alimentação ou algum outro bem oferecido, sem nenhum adicional ou benefício. Por meio da revolução, do capitalismo industrial e da consequente exploração sobre os trabalhadores, os mesmos começaram a lutar pelos seus direitos.

Começam a surgir os primeiros protestos por mudanças nas jornadas de trabalho e os movimentos socialistas, que pregavam igualdade e ganharam espaço. A luta pelos direitos sociais começa a dar resultados por todo o mundo. No Brasil, o trabalho assalariado ganhou força após a abolição da escravidão, mas as condições impostas ainda eram ruins, gerando as primeiras discussões sobre as leis trabalhistas, formando os primeiros sindicatos brasileiros.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar do Direito do Trabalho no Brasil, assegurando a liberdade sindical, salário mínimo, entre outros direitos. Devido à necessidade de reunir as normas trabalhistas em um único código, em 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conduzindo todos os deveres e direitos dos trabalhadores.

Com essas transformações nas relações trabalhistas as pessoas estão cada vez mais esclarecidas sobre seus direitos e suas obrigações, em consequência, é necessário que as organizações estejam cada vez mais atentas para manter todos os direitos dos empregados respeitados, sendo que gestores e o Departamento de Pessoal, devem manter-se alinhados à legislação. Muitas vezes as empresas acabam deixando alguns direitos trabalhistas de lado, o que acarreta na maior procura de funcionários pela Justiça do Trabalho, que buscam os direitos não concedidos no período trabalhado.

Os pedidos feitos nos processos trabalhistas são recorrentes, muitos pedem as mesmas verbas salariais e a empresa acaba passando pelas mesmas situações perante o juizado. Os empregadores devem estar cientes que as reclamações trabalhistas influenciam nas áreas fiscais e na própria imagem da empresa.

A relevância do tema está ligada diretamente com as transformações econômicas, sociais e políticas do Brasil. Fazer o gerenciamento das relações trabalhistas tornou-se uma necessidade essencial para qualquer organização que

deseja se manter ativa e competitiva no mercado. Com base no contexto apresentado desenvolve-se o presente trabalho de pesquisa, a fim de prevenir reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

### **1.1 Tema e problema**

A consciência da cidadania e a velocidade de expansão das informações deixaram as pessoas mais a par de seus direitos, principalmente na área trabalhista. Informações divulgadas em jornais, televisão, rádio, internet e comunicação entre os próprios empregados, especialmente oriundas de sindicatos de classe, que as mantêm sempre atualizadas em relação aos seus direitos trabalhistas.

Entende-se como globalização a facilidade que têm os grandes grupos econômicos de locomoverem por todos os lugares do planeta, utilizando meios de comunicação, da automação, da informática, pela tecnologia digital e seus desdobramentos possibilitando rápida multiplicação do conhecimento e influenciando diretamente as atividades humanas (SANTOS, 2000, p. 110).

A globalização modificou as relações trabalhistas, juntamente com a flexibilização e a terceirização. Sendo assim, é difícil estabelecer se tais fenômenos decorrem da globalização ou a favorecem, ou ainda se estão inter-relacionados. O que não se pode negar é que esses fenômenos incidem diretamente nas relações humanas, inclusive no aspecto jurídico e principalmente na área trabalhista, modificando o conteúdo das normas. Minimiza a função protecionista do ordenamento jurídico para admitir um sistema que autorizam os próprios agentes sociais a fixarem normas que assegurem suas relações. (SANTOS, 2000, p. 116).

Zanna (2005, p. 21) expõe sobre o assunto:

Com o desenvolvimento da consciência da cidadania e dos direitos dos indivíduos perante o Estado e perante as Entidades (empresas, sindicatos e organizações em geral), observa-se o crescimento de demandas judiciais com o intuito de fazer valer o que se entende como sendo o direito de cada uma das partes. A sociedade, à mercê da atuação do Ministério Público, vem exigindo transparência nos negócios públicos e privados.

Com o aumento da conscientização dos indivíduos acerca de seus direitos e a falta de pleno conhecimento das práticas trabalhistas pelos empregadores, é previsível o grande volume de reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

Em 2022 as reclamações trabalhistas alcançaram cerca de 6.007 processos ajuizados na justiça do trabalho da cidade de Parauapebas - PA. Entre os anos de 2020 a 2023, o ano de 2022 foi o ano em que a justiça trabalhista da cidade alcançou o maior número de processos ajuizados. (CNJ, 2023).

Em consequência disso, é cada vez mais importante e necessária a presença de profissionais habilitados em direito para auxiliar nas tomadas de decisões, gerar informações a partir das legislações e orientar sobre a melhor medida a ser tomada, minimizando as eventuais reclusatórias trabalhistas por falta de orientação.

## **1.2 Objetivos**

Como este trabalho tem a finalidade de identificar medidas de prevenção para a empresa mineradora para que a mesma minimize as atuais demandas trabalhistas, tem-se a seguinte questão problema: quais os principais fatores que ocasionam as reclusatórias trabalhistas na empresa e qual a melhor forma de prevenção?

Assim, o objetivo geral deste estudo consiste em verificar quais os principais fatores que ocasionam as reclusatórias trabalhistas na empresa pesquisada e qual a melhor forma de prevenção.

Para atingir o objetivo geral têm-se os seguintes objetivos específicos: (1) identificar o número de reclusatórias contra a empresa; (2) buscar junto a empresa pesquisada as principais demandas que ocasionam as reclusatórias trabalhistas; e (3) propor ações de melhorias que minimizem as reclusatórias.

## **1.3 Justificativa**

Atualmente grande parte dos processos trabalhistas decorrem de problemas nas relações entre empregadores e empregados, principalmente pela falta de conhecimento das leis que disciplinam e regulamentam as relações de trabalho.

Com o crescente número de processos trabalhistas, cresce também a preocupação das empresas com a regularidade e satisfação de seus empregados.

Oliveira (1997, p. 23) afirma;

A relação entre empregador e empregado deve ser de natureza econômico social: enquanto proporciona além do salário, benefícios extra salariais e também perspectivas de desenvolvimento profissional, o empregado por sua vez, se compromete a dar o melhor de si, não apenas em trabalho, mas também participando da vida da organização, com dedicação, lealdade e

vontade de progredir profissionalmente. Assim, os direitos e obrigações de ambos vão sendo cumpridos e compreendidos.

Conhecer as causas que levam à criação de reclamações trabalhistas e mensurá-las é de suma importância para que os gestores analisem como a empresa está atuando, e se de alguma forma, há prejuízos para o trabalhador, para que suas atividades operacionais possam ser corrigidas, evitando que seus empregados acionem a justiça do trabalho, de forma a gerar irregularidades trabalhistas na empresa.

A pesquisa além de ser um tema originalmente interessante, é de grande relevância, pois no mundo globalizado, é importante ter conhecimento conjunto dos direitos trabalhistas. Assim como os benefícios e conhecimentos que a pesquisa pode trazer aos profissionais do direito, estudantes, empregados e empregadores. Onde terão a possibilidade de se espelharem em processos sofridos por outras empresas, a fim de identificar e comparar as possíveis falhas, podendo assim corrigi-las e até evitar a extremidade de uma ação.

O tema abordado, assim como o método da abordagem quanto ao assunto, além de ser parâmetro para todas as empresas, também ajudará os atuais e futuros empregados, onde poderão verificar e entender como a empresa está atuando na seara dos direitos trabalhistas e assim saber dos seus direitos caso a empresa não esteja seguindo as normas e as leis trabalhistas.

Por conseguinte, a pesquisa abordada é de grande relevância para o formando, pelo fato deste estar moldando-se na seara do direito trabalhista, além de ter atuado como estagiário na justiça do trabalho. E por ser muito comum casos de reclamações trabalhistas contra a empresa pesquisada na região, estudar essa temática acrescentará muito conhecimento ao formando e ajudará em atividades futuras.

Com os números expressivos de processos ajuizados na Justiça do Trabalho na cidade de Parauapebas no estado do Pará contra a mineradora, é imprescindível buscar formas de identificar, entender e gerenciar as negligências trabalhistas a fim de reduzir os impactos causados.

Por fim, essa é a proposta de pesquisa, abordar os processos ajuizados contra a mineradora e trazer as principais causas de ações trabalhistas contra a empresa, analisando processos e mostrando fatores que poderiam ser evitados se identificados e gerenciados de forma eficaz.

## 1.4 Metodologia da pesquisa

Será realizado uma análise de reclamações trabalhistas contra a mineradora Vale, localizada na cidade de Parauapebas (PA), na qual da captação dos dados, foram utilizadas abordagens qualitativas e análise documental.

De acordo com Marconi e Lakatos (1990; p.198), “os trabalhos científicos devem ser elaborados de acordo com normas preestabelecidas e com os fins a que se destinam. Serem inéditas ou originais e contribuirão não só para a ampliação de conhecimentos ou a compreensão de certos problemas, mas também servirem de modelo ou fornecer subsídios para outros trabalhos”.

O conteúdo será construído com base nas técnicas de pesquisa bibliográfica, em fontes primárias e secundárias:

- Primárias: Código de Processo Civil, Consolidação das Leis de Trabalho, Constituição Federal, o Código de Processo Civil, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Direito do Trabalho e outros;
- Secundárias: livros, monografias, teses, revistas, artigos publicados e outras.

Segundo Marconi e Lakatos (2009; p.185),

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação oral: rádio, gravações em fita magnética ou audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências, seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas ou gravadas.

Quanto aos objetivos, o tipo de pesquisa será exploratório, proporcionando maior familiaridade com o tema abordado. Segundo Gil (1999. p.43), “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

A abordagem será predominantemente qualitativa e de caráter exploratório na prerrogativa de melhor atender os anseios deste trabalho. Com relação aos procedimentos, esta pesquisa terá como embasamento principal um estudo de caso apoiado em pesquisa bibliográfica, bem como, a análise documental.

Para Richardson (1999, p.80),

Os estudos que empregam a metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a intenção de certas

variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais. Ressalta também que pode contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

## 1.5 Universo e amostra

O universo de uma pesquisa diz respeito ao um conjunto de informações que possuem semelhanças com o que é buscado pelo pesquisador em sua investigação. Nesse sentido, Richardson (2012, p. 157-158) destaca que universo é:

O conjunto de elementos que possuem determinadas características. Usualmente, fala-se de população ao se referir a todos os habitantes de determinado lugar [...] pode ser o conjunto de indivíduos que trabalham em um mesmo lugar, os alunos matriculados em uma mesma universidade, toda a produção de refrigeradores de uma fábrica, todos os cachorros de determinada raça em certo setor de uma cidade etc.

Dessa forma, o universo para este trabalho são processos trabalhistas ajuizados contra a empresa Vale na Justiça do Trabalho de Parauapebas-PA no ano de 2022. É importante salientar que nem todos os processos serão analisados pelo investigador, devendo este, selecionar uma amostra que consiste numa parte do universo para estudo.

## 1.6 Amostra

O objetivo da amostragem é estabelecer um subconjunto do universo que é representativo nas fundamentais áreas de interesse da pesquisa. Neste caso foi feita uma amostragem específica, na qual foram escolhidos de todos os processos, apenas 100 (cem) para serem analisados pelo pesquisador.

## 1.7 Delimitações

A pesquisa delimita-se à análise do Código Processo Civil, Consolidação das Leis de Trabalho, Constituição Federal, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista e Direito do Trabalho, Regulamentos voltados para o ramo empresarial. Com relação a esse setor de atividade específico. Segundo Marconi e Lakatos (1990; p. 27) esclarecem:

A pesquisa pode ser limitada em relação ao assunto, selecionando um tópico, a fim de impedir que se torne ou muito extenso ou muito complexo; à extensão, porque nem sempre se pode abranger todo o âmbito onde o fato de desenrola, há uma série de fatores, meios humanos, econômicos ou de exigibilidade de prazo, que podem restringir o seu campo de ação.

O estudo de caso delimita-se à análise de reclamações trabalhistas ajuizadas contra a mineradora na cidade de Parauapebas no ano de 2022.

### **1.8 Organização do trabalho**

Para atingir os objetivos propostos, a divisão do trabalho é a seguinte: O capítulo inicial apresenta a contextualização do estudo, o problema de pesquisa, os objetivos e os aspectos relevantes que a justificam, a metodologia aplicada e a organização do trabalho.

No segundo capítulo, a fundamentação teórica enfatiza todo um contexto do direito. A primeira parte da fundamentação contempla todo um histórico dos direitos trabalhistas. Na segunda, uma abordagem em relação aos conceitos gerais do direito do trabalho, elementos que caracterizam a relação de emprego e alguns conceitos de verbas trabalhistas que serão utilizados no terceiro capítulo para melhor compreensão do estudo de caso. Na terceira parte o conceito e tipos de ações trabalhistas, contingências e o papel de um bom departamento pessoal dentro de uma empresa.

O terceiro capítulo apresa o estudo de caso e análise documental e, no quarto capítulo, as considerações finais, e as recomendações para futuros trabalhos. No último capítulo as referências bibliográficas.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Neste capítulo serão abordados para o desenvolvimento da pesquisa monográfica, um breve histórico a respeito da evolução do direito do trabalho, a justiça e o próprio processo trabalhista, o princípio da proteção e seus impactos a partir da reforma trabalhista e da constituição de 1988 e conceitos gerais do Direito do Trabalho.

### **2.1 A evolução do direito do trabalho no Brasil**

MARTINS (2014) ensina que para “analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo. ”

Como doutrinou MORAES FILHO (2003), os fatos históricos ou os tipos historicamente situados não se repetem jamais, esgotam-se com o tempo, após

desempenharem o seu papel ao longo da sucessão humana. Assim, o novo regime que surge não é mais o mesmo que passou e se tornou irrecuperável em suas características essenciais. Suas notas se alteram, mantiveram-se algumas e surgiram outras ditadas pelas próprias necessidades sociais, para a própria continuidade histórica. O que se diz como alguém que chegou a apregoar o fim da história. Não constitui novidade nenhuma. Representa a marcha natural da própria história.

A fase de manifestações incipientes ou esparsas no Direito do Trabalho brasileiro compreendeu o espaço temporal de 1888 a 1930, onde a relação de emprego estava voltada para o segmento agrícola cafeeiro presente em São Paulo e Rio de Janeiro. O movimento operário característico dessa fase ainda não possuía uma organização detalhada e, por isso, não conseguia realizar pressão para exigir melhorias. Além do mais, esse período foi caracterizado pelo surgimento assistemático de normas, associadas à chamada questão social.

O período de institucionalização do Direito do Trabalho no contexto brasileiro inicia-se no ano de 1930. É relevante destacar que a figura do Estado intervencionista estava amplamente relacionada com a questão social. A revolução de 1930 indica, ao Brasil, textos de legislações com o viés protetivo das forças laborais e, em seguida, um instrumento jurídico responsável por dirimir os conflitos existentes nessa situação. Esse contexto permitiu o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

Existiam na época várias normas esparsas sobre os mais variados assuntos trabalhistas, surgindo a necessidade de consolidá-las, o que ocorreu com a edição do Decreto-lei nº 5.452, de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reunindo em um único diploma as leis trabalhistas existentes na época. Para MARTINS (2014) a CLT harmoniza as três fases do Governo Vargas.

A primeira fase era dos decretos legislativos de 1930 a 1934. A segunda fase foi aproveitar o material legislativo do Congresso Nacional de 1934 a 1937. A terceira fase era dos decretos-leis de 1937 a 1941. As inspirações da CLT foram o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo, em 1941. Em segundo lugar foram utilizadas as Convenções da OIT que tinham sido ratificadas e também as que não tinham. Em terceiro lugar foi utilizadas a Encíclica Rerum Novarum, que preconiza a ideia de justiça social. Por último, os pareceres dos consultores jurídicos do Ministério do Trabalho Oliveira Vianna e Oscar Saraiva.

PIRES (2011) defende a ideia de que não passa de um feixe equívocos históricos e sociológicos a afirmação de que esse arcabouço legislativo, ressaltado no parágrafo anterior, foi fruto do Estado Novo, marco político inaugurado por Getúlio Vargas.

RODRIGUES (1996) sustenta que o Direito do Trabalho nasce como consequência da desigualdade decorrente da desvantagem econômica do obreiro. Por isso, o referido autor apresenta a ideia de proteção como razão de ser do Direito do Trabalho. Logo, percebe-se a grande relevância do princípio tutelar.

DELGADO (2017) afirma que a transição entre as duas primeiras fases não foi marcada pela maturação político-jurídica propiciada pela fase da sistematização e consolidação. Essa é uma das principais diferenças entre o modelo europeu e o modelo brasileiro.

O autor reporta-se às “contradições antidemocráticas”, que foram mantidas no novo modelo constitucional, institutos que não retratam o desenvolvimento democrático da sociedade civil e do mercado de trabalho. São exemplos: a manutenção da unicidade e do sistema de enquadramento sindical; a validação da contribuição sindical obrigatória, tendo uma origem legal; a representação corporativa classista na Justiça do Trabalho; e a continuidade do amplo poder normativo judicial como concorrente estatal para a negociação coletiva trabalhista.

Felizmente, logo depois, Emendas Constitucionais possibilitaram o aprimoramento do Constituição de 1988. Como exemplo, podemos elencar a eliminação da representação corporativista classista no Poder Judiciário Trabalhista, por meio da Emenda Constitucional nº 24. Além disso, foi proporcionada, pela primeira vez, a liberdade associativa sindical, com autonomia de organização e gestão, inclusive sem a intervenção administrativa estatal (Emenda Constitucional 01/1969), como determina o inciso XX do art. 5º da Constituição Federal de 1988. Ademais, a negociação coletiva trabalhista passou a ser incentivada e a Justiça do Trabalho foi expandida para todo o interior do país, em todos os aspectos, inclusive a 2ª instância. Também foram conferidos amplos poderes ao Ministério Público do Trabalho. Sendo assim, percebe-se a grande relevância da Emenda Constitucional 45.

## **2.2 A justiça do trabalho e o processo trabalhista**

Em meados de 1940, Getúlio Vargas foi responsável pela reunião de toda a legislação trabalhista, nascendo, assim, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no entanto o órgão permanecia vinculado ao Poder Executivo. Por fim, a terceira e última fase, denominada de consolidação, se dá com a integração da justiça do trabalhista ao Poder Judiciário, por meio da Constituição de 1946, e mantida pela

constituição em vigor. Em 1999, as referidas juntas foram extintas pela Emenda Constitucional nº 24, passando a ser compostas tão somente por um juiz titular e transformadas em Varas do Trabalho.

Cumprido destacar que o direito é norteado por princípios e normas. Além de todos os preceitos próprios do Direito do Trabalho, há também muitas outras normas e princípios constitucionais que disciplinam o processo trabalhista. Dentre eles destaca-se o princípio da celeridade. Pereira (2014) diz que “[...] no Processo do Trabalho, o princípio da celeridade deve ser observado com primazia, tendo em vista o trabalhador ser a parte mais fraca na relação jurídica (hipossuficiente), e a natureza alimentar dos créditos trabalhistas”.

Para Theodoro Júnior, (2010) “[...] porquanto o desvio da atividade processual para os atos onerosos, inúteis e desnecessários gera embaraço à rápida solução do litígio, tornando demorada a prestação jurisdicional. Justiça tardia é, segundo consciência geral, justiça denegada. Não é justo, portanto, uma causa que se arrasta penosamente pelo foro, desanimando a parte e desacreditando o aparelho judiciário perante a sociedade”.

A demora da Justiça do Trabalho sempre foi e será inadmissível, pois não é suficiente tão somente garantir às partes a possibilidade de uma decisão justa e eficaz. É indispensável que a substanciação do direito material seja obtida em tempo célere. A morosidade sem fundamento é passível de punição. Ainda, não se pode olvidar que cobrar a singela rapidez para o deslinde processual atende à busca por um ideal mínimo de justiça visado nacionalmente. Nesse contexto, o Brasil produziu uma verdadeira enxurrada de processos judiciais individuais na esfera trabalhista.

### **2.3 O princípio da proteção segundo a constituição de 1988**

Os autores GOLDINHO DELGADO (2013) e NEVES DELGADO (2013) afirmam que a Constituição da República de 1988 almejou a instituição do princípio da proteção, sendo que este foi intitulado pelo art. 7º, caput, do texto constitucional. O dispositivo determinou grande rol de direitos constitucionais trabalhistas e a viabilidade de criação de outros direitos que objetivem o aperfeiçoamento da legislação jus trabalhista.

Portanto, é possível afirmar que o texto do art. 7º da Carta Magna de 1988 pretende realizar uma abertura constitucional com a finalidade de concretizar um processo de aprimoramento da legislação trabalhista brasileira.

Ademais, o princípio da proteção possui como aspectos fundamentais a orientação dos demais princípios basilares do Direito Individual do Trabalho e o incentivo aos princípios do Direito Coletivo do Trabalho.

Logo para os autores acima citado, a Constituição de 1988 afirma o caráter social do trabalho e a condição de dignidade do trabalhador. Por isso, o texto constitucional veda a flexibilização trabalhista com o intuito de evitar que ocorra a modulação do Direito do Trabalho de acordo com os interesses econômicos do mercado. Ademais, é importante lembrar que o Direito do Trabalho, além de realizar funções tradicionais como regular condutas, relações e instituições no campo da relação empregatícia, também exerce funções específicas como o aperfeiçoamento das condições de contratação e estabilização da função progressista, civilizatória e democrática.

De acordo com GOLDINHO DELGADO (2015) e NEVES DELGANDO (2015), essas funções específicas são responsáveis pela redução da mercantilização da força de trabalho, ocasionando uma elevação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Portanto, percebe-se que a Carta Magna de 1988 realocou em um mesmo patamar os direitos dos trabalhadores e os direitos fundamentais, na medida que o obreiro quando está realizando sua atividade laborativa continua sendo cidadão portador de dignidade.

Primeiramente, é necessário enfatizar que o texto constitucional, no caput do artigo 7º, enfatiza o teor protecionista da Justiça do Trabalho. Os 34 incisos do referido artigo apresentam direitos fundamentais que objetivam realizar a melhoria das condições de trabalho.

Para SILVA (1999) acredita-se que a forma mais fiel de afirmação do princípio tuitivo se dá por meio da intervenção estatal, da negociação coletiva e da autotutela. Já OLIVEIRA (2006) sustenta que a legislação constitucional e infraconstitucional trabalhista são frutos da intervenção estatal no cerne das relações privadas de trabalho. A intervenção, de acordo com o autor, é necessária para que os excessos originados da relação empregatícia sejam reduzidos.

Avançando nessa ideia, OLIVEIRA (2006) lembra que a outra face protetiva é o exercício da autonomia privada protetiva manifestada pelas relações coletivas de

trabalho. A negociação coletiva realizada em um ambiente de liberdade sindical contribui com o estabelecimento de um sistema mais benéfico do que os mínimos dispositivos legais.

O último instrumento de proteção baseia-se na figura da autotutela. Este mecanismo possibilita o exercício de defesa dos direitos do trabalhador por meio da força.

Por fim, para GOLDINHO DELGADO (2017) e NEVES DELGANDO (2017) é possível argumentar que a noção de Direito como instrumento de civilização é própria da matriz constitucional de 1988, substituindo a compreensão de Direito como instrumento de desigualdade, exclusão e segregação de pessoas e grupos sociais.

## **2.4 Direito do trabalho e a reforma trabalhista**

VIANA (2013) defende que a CLT exerceu papel extremamente relevante, pois deu esperança para os trabalhadores:

Na aparência, a CLT é uma lei qualquer. Mas é maior do que todas as leis trabalhistas que o nosso país construiu antes e depois dela. E não só no tamanho. Desde o início, a CLT foi um símbolo, uma marca, uma bandeira. Ela mostrou aos trabalhadores que eles de fato podiam ter direitos e ser cidadãos. De certo modo – pouco a pouco – preparou-os para isso. De forma mais clara, mais, ela lhes mostrou que o trabalho seria a ponte para levá-los a uma condição social sempre melhor. Pois agora amarrado pelas malhas da proteção. Embora a CLT sirva para empregados e patrões, ela parece diferente para uns e outros. Para os patrões, é uma pedra no caminho. Para os empregados, um caminho sem pedras. Pobres ou remediados, negros ou brancos, operários ou digitadores, todos eles a sentem como a sua lei.

Seguindo esse pensamento, para DELGADO (2016) é claramente possível afirmar que o Direito do Trabalho é uma das mais importantes políticas públicas, pois cumpre funções decisivas na sociedade contemporânea.

Para GOLDINHO DELGADO (2015) e NEVES DELGANDO (2015) a primeira função é classificada como econômica. Ela é econômica do ponto de vista do empregador, porque é sabido que o direito do trabalho, apesar de fixar custos para o empresário ou empregador, é um instrumento capaz de distribuir renda e formar um mercado interno.

Ainda para os autores a Reforma Trabalhista almeja prejudicar bastante essa função, pois procura ofender a estrutura civilizatória e democrática do Direito do Trabalho, através da flexibilização das regras imperativas que atingem o contrato de trabalho.

Ademais, como foi bem explanado no capítulo anterior, sob a ótica do empregado, o Direito do Trabalho possibilita ao trabalhador uma proteção maior, por meio da instituição do princípio da proteção, princípio este que norteia todo o aparato da Justiça do Trabalho brasileira.

Além disso, o Direito do Trabalho desempenha um importante compromisso de garantia de política de saúde pública, pois determina a fixação de uma gestão empresarial cuidadosa e cautelosa com o objetivo de diminuir os impactos das questões de saúde no meio estatal.

## **2.5 Reforma trabalhista e os impactos no princípio da proteção**

Cabe ressaltar que a tramitação da reforma foi efetivada sem o necessário debate, pois não foi levado em consideração nenhuma proposta ou nota técnica apresentada pelos mais diversos segmentos sociais (trabalhadores e suas representações, professores, pesquisadores, auditores fiscais, juízes e procuradores do Trabalho). A ausência de planejamento torna-se ainda mais inacreditável quando comparada com as discussões que ensejaram no Código Civil de 2002 e no Código de Processo Civil de 2015.

As audiências públicas não permitiram a construção de um consenso regido por um diálogo social, como também não contribuíram com o texto legal. Percebe-se então uma atitude grave, que contradiz todos os conceitos inerentes ao Estado Democrático de Direito, pois este paradigma constitucional do direito reflete a ideia de participação e inclusão dos cidadãos, repudiando a noção de exclusão e segregação, típicas do liberalismo originário, segundo GOLDINHO DELGADO (2017) e NEVES DELGANDO (2017). No final, o objetivo do Senado foi concretizado, o texto foi aprovado sem alterações e não retornou para novos debates na Câmara dos Deputados.

Ainda segundo os autores, essa afronta aos direitos trabalhistas já havia sido superada há pelo menos 60 anos. Contudo o projeto ultraliberal em questão insiste em ressuscitar esse pensamento retrógrado, violando com intensidade os princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social. Portanto, a Lei 13.467/2017 ignora o patamar jurídico assegurado pela Constituição Democrática e ressuscita um ideal jurídico baseado na predominância do poder econômico no âmbito da relação de emprego.

É importante destacar que o referido documento almeja impor um tipo de relação empregatícia desigual, ferindo, assim, o princípio basilar da Justiça do Trabalho: o princípio da proteção. Por meio desse esclarecimento, não restam dúvidas de que a reforma trabalhista de 2017 propõe um aparelho que se assemelha a um contrato de adesão.

Portanto, o documento ultraliberal almeja disponibilizar ao empregador um tipo de poder individual típico do Código Civil de 1916, diploma este que se encontra revogado, pois foi substituído pelo Código Civil de 2002. Sendo assim, o referido documento constrói uma relação de emprego que se equipara a uma locação de serviços.

Para FRASÃO (2017), submeter o trabalhador a uma situação pior do que a dos demais credores é inaceitável. Além disso, sustenta a autora que seria menos trágico a revogação da CLT em sua íntegra e, em face disso, a utilização do Código Civil de 2002 e da Jurisprudência para reger a relação empregatícia do que a aplicação do texto da reforma trabalhista.

Embora tal afirmação enseje polêmica, é sabido que a eliminação de direitos já consolidados rebaixa o patamar civilizatório mínimo até então existente. Por meio da institucionalização da reforma, o princípio da vedação ao retrocesso social é simplesmente esquecido. Além disso, percebe-se um verdadeiro atropelamento do princípio tutelar. Infelizmente, os prejuízos não afetam somente os direitos individuais do trabalho. O direito coletivo do trabalho também sofre com as modificações, pois a reforma trabalhista almeja reduzir, significativamente, a força dos sindicatos.

É de conhecimento de todos que as Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 da OIT defendem o instituto da negociação coletiva como forma de melhoria das condições de trabalho. O art. 7º, XXVI, da Constituição de 1988 também acompanha esse posicionamento. Portanto, a negociação coletiva não pode ter como finalidade o estabelecimento de condições menos favoráveis do que as estabelecidas em lei. Cabe ressaltar que a reforma também prejudicou o instituto do direito processual do trabalho. Com o advento da reforma, o judiciário torna-se completamente fechado para as pessoas humildes.

Ainda para GOLDINHO DELGADO (2017) e NEVES DELGANDO (2017), ao ferir o amplo acesso à justiça, os direitos trabalhistas, o princípio da proteção e o princípio da progressividade social e da vedação ao retrocesso social, a Lei

13.467/2017 simplesmente acaba com o conceito de justiça social, vastamente divulgado pela OIT.

Para GOLDINHO DELGADO (2017) e NEVES DELGANDO (2017) a Reforma Trabalhista também foi apresentada como resolução para os casos de lacuna dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, durante o preenchimento das lacunas, a mudança perante a legislação trabalhista também agiu de maneira anti-humano e antissocial.

## **2.6 Direitos trabalhistas**

As primeiras relações de trabalho no Brasil surgiram após a abolição da escravidão e a proclamação da república, iniciando-se assim um novo período do direito trabalhista. A partir de então, as leis trabalhistas começaram a crescer de forma desordenada, e devido à necessidade de melhor compreensão sobre estas leis, o Governo resolveu reunir todos os textos legais em um único diploma, compilando todas as informações, no qual se deu o nome de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consubstanciada no Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, acrescentando inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código (NASCIMENTO, 2011).

Segundo MARTINS (2014) com o surgimento da CLT esperava-se uma cristalização da legislação, porém, os direitos trabalhistas sofrem constantes alterações e por conta disso há diversas modificações neste contexto, como fica evidenciado pelo número de decretos, decretos-leis e leis que foram elaboradas, alterando-a, como exemplo: a nova reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

Com a nova reforma trabalhista, a CLT passou por algumas alterações, sendo elas: a contribuição sindical passou a ser opcional; as férias podem ser fracionadas em até três períodos; o descanso para refeição poderá ser de apenas 30 minutos; entre outras mudanças. Essa reforma visa garantir melhores condições aos trabalhadores.

Segundo MARTINS (2014) o Direito do Trabalho consiste no conjunto de princípios, regras e instituições relativas à relação de trabalho subordinado e situações semelhantes, visando garantir melhores condições de trabalho ao empregado de acordo com as medidas de prevenção que lhe são destinadas, também pretende

corrigir as deficiências encontradas nas empresas e assegurar uma remuneração devida aos trabalhadores.

O Direito Trabalhista está dividido em: Direito Individual do Trabalho; Direito Tutelar do Trabalho; e Direito Coletivo do Trabalho, conforme o Quadro 1.

**Quadro 33-** Divisão do direito do trabalho

Direito Individual do Trabalho	É o segmento do Direito que estuda o contrato individual do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis, ou seja, compreende as relações individuais, tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto a prestação de trabalho subordinado, continuado e assalariado. Garante que o direito de ambas as partes, firmados no contrato, seja respeitado (MARTINS, 2014; NASCIMENTO, 2011).
Direito Tutelar do Trabalho	Compreende as regras relativas à proteção do trabalhador, incluindo as normas de medicina e segurança do trabalho, regras sobre jornada de trabalho, os repousos do empregado, a fiscalização trabalhista, etc. Garante as condições básicas de prestação de serviços, a segurança e saúde do empregado (MARTINS, 2014; NASCIMENTO, 2011).
Direito Coletivo do Trabalho	É o ramo do direito que estuda as relações coletivas de trabalho, pertinentes ao sindicato, suas funções e os conflitos coletivos. O direito coletivo busca proporcionar ao empregado a garantia de seus direitos de forma coletiva, protegendo e buscando os direitos de uma classe trabalhadora (NASCIMENTO, 2011).

**Fonte:** Adaptado de Martins (2014) e Nascimento (2011).

O Direito Processual do Trabalho constitui-se como um conjunto de regras e princípios a serem aplicados pelos órgãos jurisdicionais no julgamento de temas referentes à relação de trabalho. É o ramo do Direito processual destinado a solução judicial de conflitos trabalhistas, pois nem sempre as normas jurídicas são cumpridas, deste modo surge a necessidade de se pretender, perante os tribunais, o seu cumprimento.

Os conflitos discutidos e resolvidos em qualquer instância da Justiça do Trabalho, só existem devido às partes que as compõem, ou seja, o empregador e o empregado. O art. 2º da CLT considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943). Já o empregado, conforme o art. 3º da CLT é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

O Direito Processual do Trabalho, além das regras e princípios, possui instituições, por exemplo, criadoras e aplicadoras dos mesmos, conforme demonstrado no Quadro 2 (MARTINS, 2010).

**Quadro 49 - Divisão dos órgãos jurisdicionais da Justiça do Trabalho**

Direito	Conceito
Tribunal Superior do Trabalho	O Tribunal Superior do Trabalho é o órgão máximo da Justiça do Trabalho e possui jurisdição em todo o território nacional, composto por 27 ministros, cabendo-lhes a interpretação da legislação trabalhista, ou seja, detém a palavra definitiva no que se refere à matéria trabalhista (BRASIL, 1988).
Tribunais Regionais do Trabalho	Os Tribunais Regionais do Trabalho constituem a 2ª instância da Justiça do Trabalho no Brasil e estão distribuídos pelo território nacional, somando um total de 24 tribunais pelo país. Os TRT's detêm competências originárias de julgamento, em casos de dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros (BRASIL, 1988).
Vara do Trabalho	A Vara do Trabalho é a primeira instância das ações de competência da Justiça do Trabalho e julga conflitos individuais que surgem nas relações de trabalho, entre o empregado e empregador. Conforme o TST, esse conflito chega à Vara na forma de Reclamação Trabalhista (BRASIL, 1988).

**Fonte:** Adaptado de Brasil (1988).

Os conflitos discutidos e resolvidos em qualquer instância da Justiça do Trabalho, só existem devido às partes que as compõem, ou seja, o empregador e o empregado. O art. 2º da CLT considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943). Já o empregado, conforme o art. 3º da CLT é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

## 2.7 Conceitos gerais do direito do trabalho

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. (DELGADO, 2005, p. 48). É o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador. (MARTINS, 2009, p. 16).

A palavra *conjunto* já indica várias partes organizadas, formando o Direito do Trabalho um sistema como um todo. Existem ainda inúmeras regras que versam sobre a matéria. A maioria delas integra a Consolidação das Leis do Trabalho, mas o Direito do Trabalho não se restringe a regras e princípios; há também instituições, entidades

que criam e aplicam o referido ramo do Direito. O Ministério do Trabalho edita portarias, resoluções, instruções normativas etc. A Justiça do Trabalho julga as questões trabalhistas. (MARTINS, 2009, p. 16).

O objetivo do Direito do Trabalho é o estudo do trabalho subordinado. (MARTINS, 2009, p. 16). Três correntes discorrem sobre o tema: corrente subjetiva, objetiva e a mista. (CASSAR, 2009, p. 03-04).

A primeira toma por base os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho, destacando sob a óptica subjetivista a fragilidade da condição econômica de empregado na relação jurídica. (CASSAR, 2009, p. 04).

A segunda vertente, a objetiva, segundo CASSAR (2009, p. 04) “Realça o conteúdo do Direito do Trabalho e não seus destinatários. Não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei no campo objetivo. Tem como fio condutor a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho”.

E Martins (2009, p. 16) confirma: “As teorias objetivistas partem do ângulo da matéria a ser analisada e não das pessoas. O Direito do Trabalho estuda não o trabalho autônomo, mas o trabalho subordinado. ”

A terceira corrente, é denominada mista porque engloba as duas correntes anteriores, valorizando tanto o sujeito da relação de trabalho quanto a matéria do Direito do Trabalho. (CASSAR, 2009, p.04).

A definição mais completa para o Direito do Trabalho com base na corrente mista, conforme Cassar (2009, p. 05), seria:

Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é o recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre o capital e trabalho; à estabilidade da economia social e à melhora da condição social de todos os relacionados.

### 2.7.1 Elementos que caracterizam a relação de emprego

A CLT preceitua no art. 3º: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Conceitua Delgado (2005, p. 347): “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação. ”

Para Nascimento (2003, p. 526), “Empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário. ”

Para se tornar completo a relação de emprego e os demais itens que veremos a seguir, é necessário buscar na definição de empregador do artigo 2º, da CLT, o último requisito, ou seja, a prestação pessoal de serviços.

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Destacam-se, ainda, quatro requisitos de natureza subjetiva: pessoalidade; subordinação; onerosidade; não-eventualidade; acrescenta o doutrinador Sérgio Pinto Martins a alteridade, e Orlando Gomes, a exclusividade.

Pessoalidade: empregado é a pessoa física ou natural, descartando-se a pessoa jurídica, isto é, *intuitu personai*. Sendo este o motivo pelo qual não se dá ao empregado a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem, salvo se o empregador consentir (GOMES, 2008, p. 71). Em suma, só será empregado o trabalhador que prestar serviços pessoalmente a terceiro. (DELGADO, 2005.)

Subordinação: indica um estado de dependência real, decorrente de contrato e produzido por um direito, uma vez que o empregador detém o direito de dar ordens, comandar, donde a obrigação do empregado de se submeter a essas ordens. (DELGADO, 2005).

Convém salientar, que não é a pessoa do empregado que fica sujeita às ordens do empregador, mas o modo pelo qual o trabalho será prestado ou realizado. Na realidade, há a subordinação jurídica, referente à função da situação do contrato de trabalho, em que o empregado se submete a receber ordens, em decorrência do poder de direção do empregador, de seu poder de comando, sendo a tese atualmente mais aceita.

Entende Sussekind (2002, p. 241) como sendo “a subordinação do empregado jurídica [...] porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites [...]. ”

A subordinação trabalhista origina-se em três ordens de relação entre a empresa e o subordinado. A primeira é uma relação de direção e comando que se enquadra quando o empregado está continuamente obrigado a cumprir ordens de serviços informadas pelo superior hierárquico. A segunda refere-se a uma relação de controle do trabalho realizado pelo operário, tal como o cumprimento da jornada laborativa durante a qual o trabalhador se submete à fiscalização dos seus atos por um superior. A terceira é o poder de disciplinar autorizado por lei, que admite as penalidades e advertências dirigidas pelo empregador ao trabalhador, na medida em que descumpra as obrigações contratuais estabelecidas (NASCIMENTO, 2003, p. 458). O trabalhador realiza seus serviços mediante subordinação jurídica, ou seja, sob o poder de direção de uma pessoa hierarquicamente superior. Podem ser empregados: o brasileiro ou estrangeiro, maior ou menor, homem ou mulher, desde que respeitada a legislação vigente quanto à proteção especial de certos operários. (NASCIMENTO, 2003, p. 527).

Onerosidade: requisito indispensável para caracterizar do contrato de trabalho, é dever bilateral peculiar da relação de emprego. Só pode ocorrer o contrato de trabalho a partir da existência do salário convencionado. (DELGADO, 2005).

Trabalhos prestados de favor ou com escopo altruístico, beneficente, ou por espírito religioso descaracterizam vínculo empregatício, por seu caráter de voluntariado. “Trabalho voluntário é aquele prestado com ânimo e causa benevolentes” (DELGADO, 2005, p. 343). Com efeito, a benemerência do labor voluntário divide-se em duas dimensões: uma de cunho subjetivo, centrada na disposição de trabalhar ciente de que sua prestação laborativa enquadra-se em benemerência e de cunho objetivo focalizado na intenção da causa do trabalho ofertado (DELGADO, 2005, p. 343). Entende-se como onerosidade o montante das percepções econômicas a serem pagas ao empregado estipuladas no contrato de trabalho.

Não-eventualidade (continuidade): diz respeito à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. Para caracterizar contrato de trabalho é preciso que o serviço prestado não seja de caráter transitório, acidental, esporádico ou não necessário como serviço permanente por exigência do empregador (NASCIMENTO, 2003, p. 377). O trabalho prestado ocasional e transitoriamente não permite conceituar juridicamente seu executor como empregado. (GOMES, 2008. p. 72). Assim sendo,

não há equiparação de direitos por um executor dessa forma de trabalho ao embasado pelos direitos garantidos pelo contrato de trabalho.

**Alteridade:** O empregado presta serviços por conta alheia, isto é, sem qualquer risco do trabalhador, pois ele pode participar dos lucros da empresa, nunca dos prejuízos; é requisito do contrato prestar serviços por conta alheia e jamais por conta própria ou para si. (MARTINS, 2009, p. 128).

**Exclusividade:** Não é requisito essencial, pois o trabalhador pode ter mais de um emprego para aumentar sua renda mensal. (MARTINS, 2009, p. 128)

Convém salientar, que em cada emprego o trabalhador será denominado de empregado e fará jus aos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme expressa Gomes (2008, p. 74), “[...] a circunstância de o trabalhador empregar a sua atividade para mais de um empregador não desnatura os contratos de trabalho que celebrou”.

A CLT expressa claramente os elementos caracterizadores do empregado e por ela protegidos. Para ser considerado empregado necessariamente há: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade. Diante de tais elementos pode-se indicar com precisão a existência da relação empregatícia.

### 2.7.2 Remuneração

Remuneração, no ordenamento jurídico brasileiro, corresponde à totalidade dos bens fornecidos ou devidos ao empregado pelo trabalho prestado, inclusive as parcelas a cargo de terceiros.

Remuneração é definida como sendo todos os proventos fruídos pelo empregado em função do emprego, inclusive os obtidos por terceiros, como as gorjetas. (GOMES, 2008, p. 225).

Em seu artigo nº 457; 458 e 459, a CLT estabelece;

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só as importâncias fixas estipuladas, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º não se incluem nos salários as ajudas de custos, assim como as diárias para viagens que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume,

fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 2º Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços.

Art. 459 O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Salário e remuneração: salário é o dinheiro básico recebido; remuneração é o pacote todo, incluindo benefícios, adicionais, carros, viagens e outros.

Delgado (2005, p. 644) esclarece a diferença entre remuneração e salário: “Remuneração seria o gênero de parcelas contra prestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, ao passo que salário seria a parcela contra prestativa principal paga a esse empregado. ”

### 2.7.3 Salário

Salário é a retribuição pelo trabalho prestado paga diretamente pelo empregador. Esse conceito traduz o que é salário no ordenamento jurídico brasileiro, e suas principais características: só é salário aquilo que é pago pelo empregador, e só aquilo que corresponda a uma retribuição, que represente um acréscimo patrimonial pelo trabalho prestado.

Salário é o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho. (DELGADO, 2013, p. 643).

Gomes (2008, p. 225) conceitua; “como salário tão-só as atribuições econômicas devidas e pagas diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço. ”

O artigo nº 76 da CLT dispõe:

“Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. ”

O salário deve atender às necessidades dos indivíduos, pois de outra forma, não cumpre a sua função social.

Em seu artigo nº 7, inciso IV, a CF consolidou os principais direitos do trabalhador.

IV - Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

A Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992, em seu artigo 6º define:

Art. 6º Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, por jornada normal de trabalho, capaz de satisfazer, em qualquer região do País, às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O salário é a importância que o empregado recebe diretamente do empregador, a título de pagamento pelo serviço realizado. O salário integra a remuneração.

#### 2.7.4 Horas extras

A CF (art. 7º, XIII) delimitou a duração normal de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Consta na CLT, em seu art. nº 59, “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. ”

Corresponde à hora extra o pagamento de hora trabalhada, não prevista em contrato, com acréscimo de 50% no seu valor. Conforme art. nº 59, § 1º da CLT, alterado posteriormente pelo art. nº 7, XVI, da CF de 1988. “XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. ”

A Constituição Federal estabelece o mínimo de 50% e qualquer outra norma que estabeleça percentual inferior é inepta, salvo, se estiver fixado percentual de horas extras em convenção coletiva pertencente à categoria. Se na Norma Coletiva não estiver estipulado o percentual do adicional de horas extras, prevalecem os 50% estabelecidos pela Constituição Federal. Caso contrário, permanecerá o acordado em convenção.

### 2.7.5 Adicional noturno

Previsto no artigo nº 73 da CLT, o adicional noturno fixa a hora noturna reduzida, diferente do horário civil. O trabalho noturno é compreendido entre as 22h de um dia e 5 horas do dia seguinte, correspondendo, nesse intervalo, cada 52 minutos e 30 segundos a uma hora de trabalho. Além da redução da hora noturna o legislador também conferiu direito ao acréscimo salarial.

A Constituição Federal deu guarida aos preceitos estabelecidos na CLT, inserindo no sétimo artigo o inciso IX: Art. 7º “IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. ”

O trabalho noturno assegura ao trabalhador a percepção de um adicional de 20% (vinte por cento) na área urbana, incidente sobre o valor de seu salário hora e será pago proporcionalmente ao tempo de trabalho no horário noturno.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

Cumpre lembrar que, se na Norma Coletiva estiver estipulado o percentual do adicional noturno superior ao previsto na CLT, prevalecerá o estipulado em convenção.

### 2.7.6 Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade é devido ao empregado que presta serviço em atividades insalubres, sendo calculado à razão de 10%, 20% ou 40%, conforme o grau de insalubridade, mínimo, médio ou máximo (BRONDI; BERMÚDEZ, 2009).

### 2.7.7 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é devido ao empregado que presta serviços em contato com inflamáveis, energia elétrica, explosivos e radiações ionizantes, como também, aos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial e aos trabalhadores

que exerçam suas atividades com a utilização de motocicletas ou motonetas em vias públicas (BRASIL, 1943).

### 2.7.8 Reflexos

As horas extras habituais compõem a remuneração do empregado e a integram para todos os efeitos legais, refletindo no 13º salário, nas férias + 1/3 de férias e FGTS. A súmula nº 264 do TST, diz: “ A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Para apurarmos o valor do reflexo, devemos, em primeiro lugar, dividir o valor total pago a título de horas extras no mês pelo número de dias úteis do próprio mês.

Em seguida, multiplicamos o resultado obtido pela quantidade de dsr's e feriados do próprio mês.

As horas extras habituais também refletem sobre os DSR's e feriados. Os feriados somente serão incluídos quando a sentença determinar ou existir em norma coletiva que favoreça o empregado. O enunciado nº 172 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho afirma; “Computam-se no cálculo do repouso remunerado (dsr's e feriados) as horas extras habitualmente prestadas. ”

Para calcular o reflexo das horas extras no DSR basta contar quantos domingos, feriados e sábados (conforme a categoria) possui o mês que se deseja calcular. Em seguida utiliza-se o valor da hora extra devida ao empregado (dividida pelo número de dias úteis, multiplicando o resultado pelo número de descansos no mês (sábado - se for o caso - domingo e feriado).

Portanto, o empregado, além de receber as horas extras trabalhadas no mês, deve receber também o valor correspondente ao reflexo dessas horas extras nos DSR's e feriados.

## 2.8 Processos trabalhistas

Como dito no decorrer da pesquisa, a relação de emprego se caracteriza pela prestação de serviços a terceiros mediante salário e subordinação a empregador, como pode ser confirmado pelo Artigo 3º da CLT onde: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a

dependência deste e mediante salário” assim entendido, é de grande relevância, mencionar que a insatisfação com o emprego, é constantemente vista, seja num trabalhador reclamando veementemente, seja pelo grande números de processos na Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, o Processo Trabalhista é gerado dentre outros motivos, quando, na relação de emprego, o empregado ou empregador sente a necessidade de uma eventual reparação de danos ou prejuízo em virtude do descumprimento das normas estabelecidas pelo contrato e/ou Leis Trabalhistas. Este conflito é resolvido na Justiça do Trabalho, a qual irá decidir se a parte que move a causa assim o faz mediante argumentação legal, bem como se está amparada por provas materiais.

O Processo Trabalhista é uma relação jurídica que ocorre quando alguém, que não conseguiu solucionar diretamente um conflito de direito ou um conflito de interesse de natureza trabalhista, submete tal conflito ao órgão judicial investido de poderes para, em nome do Estado, dar-lhe solução definitiva e imodificável (NASCIMENTO, 2009, P 162).

Ou seja, com base no referido autor, processo trabalhista é a forma que o empregado ou empregador encontram para solucionarem um problema ou ressarcir um prejuízo ocorrido na relação de emprego. Assim, o processo trabalhista é o meio pelo qual uma pessoa que se sente injustiçado busca resolução através do poder judicial, com a utilização de um instrumento chamado “ação”

O processo trabalhista é diferente dos processos civis, pois este busca dar celeridade ao dissídio e resolver o conflito existente entre empregado e empregador no menor tempo possível, isso porque os processos trabalhistas se orientam por princípios mais dinâmicos e menos complexos, pois possuem características próprias. O propósito desta celeridade está consubstanciado na redução de várias fases processuais e recursos que existem na esfera civil, bem como na redução de prazos e de procedimentos dos atos processuais.

## **2.9 Competência e jurisdição**

A Justiça do Trabalho é um órgão da Justiça Federal e sua atuação ocorre de forma regionalizada. Existe um Tribunal Superior do Trabalho (TST) com sede na Capital Federal e jurisdição em todo o território nacional, e vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), cada um responsável pela jurisdição trabalhista em

sua respectiva região de atuação. Além de um TRT, há em cada região, um conjunto de varas do Trabalho. Segundo o TST os Tribunais Regionais estão divididos nas seguintes regiões:

**1ª Região:** RJ, com sede no Rio de Janeiro; **2ª Região:** SP, com sede em São Paulo; **3ª Região:** MG, com sede em Belo Horizonte; **4ª Região:** RS, com sede em Porto Alegre; **5ª Região:** BA, com sede em Salvador; **6ª Região:** PE, com sede em Recife; **7ª Região:** CE, com sede em Fortaleza; **8ª Região:** PA e AP, com sede em Belém; **9ª Região:** PR, com sede em Curitiba; **10ª Região:** DF, com sede em Brasília, abrangendo o estado de Tocantins; **11ª Região:** AM e RR, com sede em Manaus; **12ª Região:** SC, com sede em Florianópolis; **13ª Região:** PB, com sede em João Pessoa; **14ª Região:** RO e AC, com sede em Porto Velho; **15ª Região:** SP, com sede em Campinas; **16ª Região:** MA, com sede em São Luiz; **17ª Região:** ES, com sede em Vitória; **18ª Região:** GO, com sede em Goiânia; **19ª Região:** AL, com sede em Maceió; **20ª Região:** SE, com sede em Aracajú; **21ª Região:** RN, com sede em Natal; **22ª Região:** PI, com sede em Teresina; **23ª Região:** MT, com sede em Cuiabá; **24ª Região:** MS, com sede em Campo Grande.

A Competência da Justiça Trabalhista foi repartida em razão das pessoas, da matéria, do lugar e da função. A competência Pessoal, leva em conta a natureza da pessoa em razão de uma relação de trabalho. Para Schiavi (2016, p. 217) a competência em razão das pessoas se trata de “uma subdivisão da competência em razão da matéria, pois, quando o legislador constitucional a ela se refere pretende enfatizar o status que determinada pessoa ostenta diante de uma relação jurídica de direito material. ” Ou seja, é o julgamento de conflitos entre trabalhadores e empregadores.

Anteriormente não cabia a Justiça Laboral decidir sobre causas decorrentes de relação de trabalho, mas de vínculos empregatícios, de tal forma que só seriam avaliados os processos se constatados os elementos: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou a competência do Juiz do Trabalho Cabendo, então, à Justiça do Trabalho, conforme art. 114 da Constituição Federal, no âmbito material, processar e julgar:

- Ações da relação de trabalho;
- Ações do exercício do direito de greve;
- Ações sobre representação sindical;
- Ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho;
- Ações de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos fiscalizadores (INSS, Receita Federal, Ministério do Trabalho, etc.;

- Os mandados de segurança, habeas corpus, e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- Os conflitos de competência entre os órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- A execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho na forma da lei.

A competência em razão da função faz referência à funcionalidade de cada juiz trabalhista. Essa modalidade de competência indica às funções típicas dos órgãos trabalhistas especializados para solucionar atritos de caráter estritamente trabalhista. E, por fim, a competência em razão do lugar, delimitando o poder jurisdicional dos órgãos de atuação por áreas geográficas. Rodrigues Pinto (1998, p.122), expressa a importância desta razão, fundamentalmente, quando se trata de um país com a extensão como a do Brasil, quando:

Se cogita de jurisdição federal, dando solução ao problema nevrálgico da proximidade entre o juiz e as partes do processo. Tal proximidade facilita o acesso do jurisdicionado ao órgão jurisdicional, diminuindo-lhe os custos da postulação. Mais ainda, faculta o acesso do próprio juiz às fontes de prova, especialmente testemunhal.

Difere-se das demais competências, devido ao fato de possuir natureza relativa, podendo ser julgada mesmo por um juiz que não seja da região pertinente, nos casos em que não houver contestação. Assim, é válida a observação de competência nesta área para evitar ajuizamento de processo em jurisdição errada. Em Parauapebas no estado do Pará, a jurisdição Trabalhista é de responsabilidade do TRT da 8ª Região e conta atualmente com 4 varas. Vê-se que uma reclamação ajuizada em local ou órgão incompetente, pode gerar atrasos, transtornos e gastos supérfluos. Por tudo, afirma-se que o estudo das competências, bem como, da jurisdição trabalhista torna-se procedente tanto para aqueles que ajuizaram quanto os que ajuizarão reclamações trabalhistas contra seus empregadores.

## **2.10 Ações trabalhistas**

A Ação Trabalhista é um tipo de processo judicial que envolve questões relacionadas ao direito do trabalho. Geralmente, ela é movida por um trabalhador (ou

um grupo de trabalhadores) contra um empregador para resolver disputas relacionadas a direitos trabalhistas, tais como salários não pagos, demissões injustas, condições de trabalho inadequadas, entre outros. (DELGADO, 2017).

### 2.10.1 Tipos de ações trabalhistas

Existem vários tipos de ações trabalhistas, mas alguns dos casos mais comuns são:

- Reconhecimento do vínculo trabalhista: Quando o empregado não tem registro em carteira, mas trabalha para a empresa como se fosse um empregado formal.
- Pagamento de horas extraordinárias: quando o empregado trabalha além do horário normal e não recebe as horas extras.
- Recolhimento do FGTS: quando o empregador não deposita o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) na conta do empregado.
- Intervalo intrajornada: quando o empregado não tem direito ao intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso durante a jornada de trabalho.
- Assédio moral: quando o empregado sofre humilhações, constrangimentos ou ofensas por parte do empregador ou dos colegas de trabalho.
- Verbas atrasadas: quando o empregador não paga as verbas rescisórias (férias, 13º salário, aviso prévio etc.) no prazo legal.
- Acidente em serviço: quando o empregado sofre um acidente durante o trabalho e a empresa se recusa a pagar as despesas médicas e/ou indenizações.

### 2.10.2 Contingenciamento trabalhista

Pode-se encontrar diversas definições para o procedimento de contingenciar, certo que, todas essas definições se voltam para o mesmo entendimento, como o destacado abaixo, por Zavarella (2013, p. 1), “Contingenciar, nada mais é do que planejar, preparar para algo de forma mais ou menos conservadora, de acordo com as políticas internas e a própria filosofia ou comportamento da empresa frente o mercado e seus pares”.

O Contingenciamento Trabalhista ganha cada vez mais força, importância e peso dentro das grandes corporações, devido à transparência que os critérios empregados para se auferir os riscos ou valores envolvidos, emprestam credibilidade aos números e com isto dão segurança a outras áreas da companhia que não só mais o próprio Departamento Jurídico Trabalhista. (ZAVANELLA, 2013).

Nos últimos anos o tema está ganhando espaço nas pequenas e grandes empresas, devido ao aumento significativo do número de novas reclamações trabalhistas.

A preocupação das empresas está tanto na reserva do passivo quanto no gerenciamento das ações, uma vez que, uma grande fatia do patrimônio está sendo direcionado ao pagamento de reclamações trabalhistas. O contingenciamento de processos possibilita a demonstração das principais causas que motivam o ingresso de ações, quando da apuração das verbas de um processo e a consequente readequação desses cálculos, identificando nas decisões, quais os pedidos que resultam em condenações. A necessidade de identificar o ponto de deficiência que deságua em novas ações é de extrema importância para pôr fim ao crescimento de reclamações trabalhista.

### 2.10.3 Departamento pessoal

O Departamento Pessoal (DP) é responsável por toda a documentação referente aos colaboradores, desde a contratação até o desligamento. Ele é um setor estratégico dentro do negócio ao mediar as relações entre profissionais e a organização, garantindo que ambas as partes sigam aquilo que foi combinado no contrato de trabalho e estejam de acordo com as normas trabalhistas.

Logo, o departamento pessoal é o setor responsável pela documentação trabalhista relacionada a todos os colaboradores de uma empresa. São exemplos de atividades rotineiras emissão e controle de recibos e avisos de férias, folha de pagamento, décimo terceiro salário, informações relacionadas ao vale-transporte e outros benefícios como vale alimentação, vale refeição, convênios com farmácias, e quaisquer outros documentos para realização de rotinas que a legislação. Portanto, o DP é parte indispensável de negócios de qualquer porte e atividade que possuam empregados formalmente registrados (BROGIO, 2016).

Silva (2013), afirma que são notáveis os riscos de confrontos trabalhistas, devido à falta de comprometimento das empresas com a qualidade de trabalho e o

cumprimento dos direitos dos empregados. As organizações que deixam de cumprir com as obrigações trabalhistas e previdenciárias perante a lei e se expõem ao risco, ao serem flagradas, são auditadas e penalizadas, e arcam com multas e sanções que, muitas das vezes significam a falência da entidade.

A legislação trabalhista brasileira vigente foi proclamada, no dia primeiro de maio de 1943, por meio do Decreto-Lei n.º 5.452, que instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, determinou o teor das relações trabalhistas e enquadrou a base das rotinas para os profissionais da área de Departamento de Pessoal, para o cumprimento da legislação e o tratamento das relações trabalhistas (SILVA, 2013).

O bom planejamento do DP possibilita a mitigação de riscos relacionados ao descumprimento de obrigações fiscais. Além disso, o DP é responsável por mediar o contato entre empresa e órgãos públicos, emitindo guias e declarações para manter a organização regularizada.

### **3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

#### **3.1 Estudo de caso**

Neste presente capítulo serão apresentadas algumas características da empresa onde foi realizado o estudo de caso assim como algumas características da Justiça do Trabalho da cidade de Parauapebas e em seguida desenvolver-se-á a prática necessária para obtenção dos objetivos apresentados a partir de dados coletados dos processos analisados, demonstrando de forma didática o que fora apresentado e conceituado nos capítulos anteriores.

#### **3.2 Cenário econômico da unidade da empresa em Parauapebas-PA**

No Pará, a mineradora Vale abriga o maior complexo minerador do Brasil, responsável pelo maior investimento privado já realizado no país na segunda década do século XX (Vale, 2023).

No município de Parauapebas, fica localizada a Unidade Carajás/Serra Norte, onde a empresa tem a maior mina de minério de ferro a céu aberto do mundo e onde atingiu o maior teor de pureza de ferro e mínima concentração de contaminantes no

produto. Atualmente, a unidade é responsável por 150 milhões de toneladas de ferro por ano (Vale, 2023).

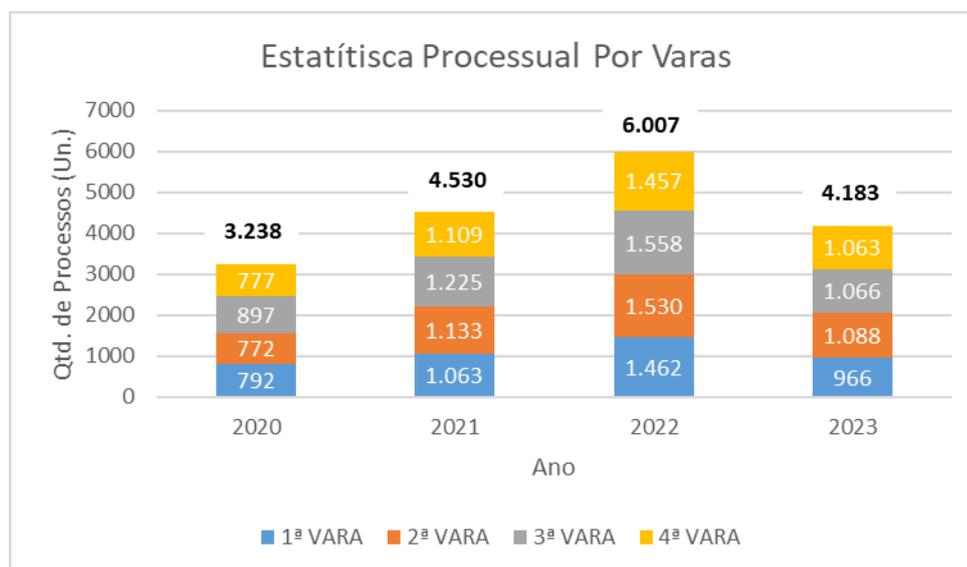
Parauapebas é um município localizado no estado do Pará e possui uma população de 213.576 habitantes, conforme dados do censo de 2020 (IBGE, 2020). O município é conhecido por estar assentado na maior província mineral do planeta, a Serra dos Carajás, fato este da atividade mineradora ser a principal economia do município. Em 2014, o produto interno bruto per capita do município foi de R\$ 59.018,97 reais, um dos maiores do Pará. Em 2015, o produto interno bruto chegou a 11,2 bilhões de reais, ficando apenas atrás do PIB da capital. Quatro anos antes o PIB chegou a ser o maior de todo o estado do Pará (IBGE, 2016).

A mineradora encerrou o primeiro semestre de 2023 com uma força de trabalho de mais de 59 mil pessoas entre trabalhadores próprios e contratados no estado do Pará (Vale, 2023).

### 3.3 Relatório de estatísticas processuais da justiça do trabalho de Parauapebas

Conforme dados estatísticos disponibilizados pelo CNJ no primeiro semestre do ano de 2023, é possível verificar que no decorrer de quatro anos, somados os números de processos ajuizados e distribuídos entre as varas da justiça do trabalho de Parauapebas, o município ajuizou cerca de 17.958 reclamações trabalhistas, distribuídas entre as varas nos anos de 2020 a 2023. Conforme figura 1:

**Figura 113** - Gráfico de colunas empilhadas exibindo a distribuição de processos por varas nos anos de 2020 a 2023.



Fonte: CNJ, 2023.

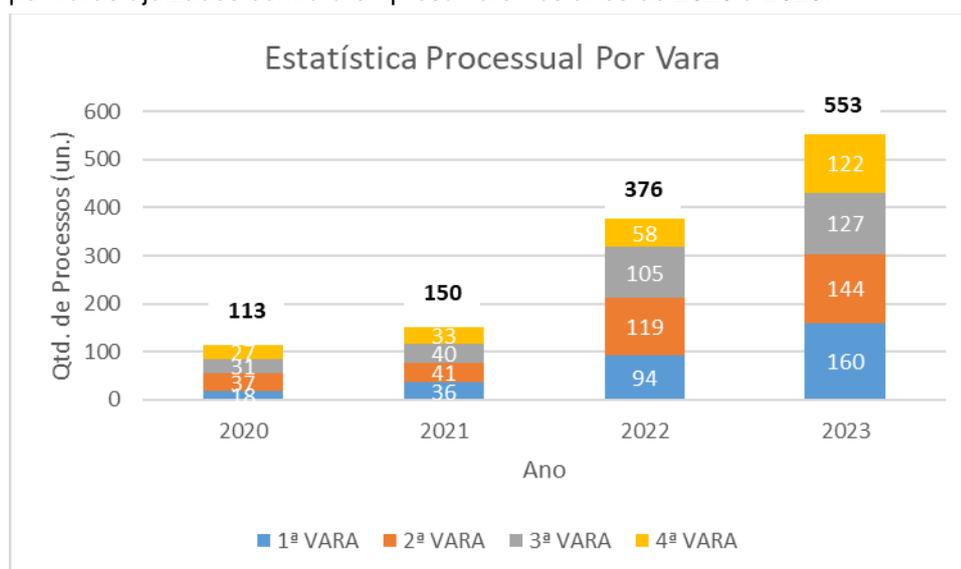
O ano de 2022 a Justiça do Trabalho de Parauapebas teve o registro do maior índice de reclamações trabalhistas em quatro anos, foram 6.007 processos ajuizados e distribuídos entre as varas do município, diferente dos anos de 2020 onde teve o registro de 3.238 processos, assim como no ano de 2021 que registrou 4.530 processos e, por conseguinte em 2023 onde teve até julho o registro de 4.183 processos ajuizados e distribuídos entre as varas do trabalho de Parauapebas.

Ainda na figura 1, podemos observar uma média igualitária das distribuições processuais entre as quatro varas do trabalho do município, fator crucial para a celeridade processual entre as varas.

### 3.4 Relatório de processos contra a mineradora

Através da coleta de dados junto ao site do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região - TRT8ª, mais especificamente nas quatro varas do trabalho de Parauapebas, onde constam processos ajuizados em que têm a mineradora como parte reclamada, é possível observarmos o crescimento exponencial de ações processuais contra a empresa no intervalo de 2020 a 2023. Conforme exibido na figura 2.

**Figura 145** - Gráfico de colunas empilhadas exibindo a distribuição de processos por varas ajuizados contra a empresa vale nos anos de 2020 a 2023.



Fonte: TRT8, 2023

A partir dos dados levantados no site do referido tribunal, é possível observarmos o crescimento de reclamações trabalhistas contra a mineradora, onde em 2020 apresentava somente 113 processos, 2021 também em crescimento

apresentou 150 casos, já em 2022 os números de processos estenderam-se para 376 e, por conseguinte o ano de 2023 vem alcançando a marca de 553 processos ajuizados e distribuído entre as varas do trabalho do município.

O estudo teve como base os dados coletados no ano de 2022 em razão das reclamações trabalhistas já apresentarem o julgamento em 1º e 2º grau, já havendo sentença bem formulada, podendo ser constatado a autenticidade da posição da empresa dentro da seara trabalhista.

### **3.5 Análise dos processos contra a mineradora**

O estudo foi realizado a partir da análise de processos trabalhistas ajuizados na Justiça do Trabalho da cidade de Parauapebas-PA, tendo como objetivo colher informações que viessem a fundamentar a pesquisa e responder as questões problema. Devido ao fato de haver um crescimento no número de processos ajuizados contra a mineradora e um número relativamente alto no ano de 2022, nem todos foram analisados pelo pesquisador, sendo assim, foi selecionada uma amostragem específica que consiste em 100 (cem) casos, sendo parte do universo para o estudo. Preliminarmente, as informações referentes aos números de cada processo analisado, encontram-se no apêndice do trabalho, para melhor visualização.

A presente pesquisa buscou analisar os processos quanto aos pedidos e suas respectivas sentenças trabalhistas, para estabelecer a relação dos pedidos de mesma natureza, o que leva a um parâmetro de como a empresa está atuando na seara do direito trabalhista.

O que foi encontrado nos processos que mais chamou a atenção do leitor, são os motivos das ações: uns se referem a insalubridade, outros da periculosidade, horas extras e outros. O fato é que todos se convertem em pedidos ou requerimentos que de alguma forma poderão ser traduzidos em altos valores monetários a serem pagos pela empresa. Nesse sentido a tabela 1 traz os principais motivos que levaram os empregados a ajuizarem ações reclamatórias contra a mineradora.

Pode-se observar que a mineradora no período estudado teve um alto índice de reclamações trabalhistas, e que os pedidos são recorrentes, conforme demonstrado em tabela, onde evidencia-se os pedidos no período estudado, a quantidade para cada pedido e o percentual em relação ao total das demandas. Conforme tabela 1:

**Tabela 41** - Principais pedidos

Pedidos	Quantidade	Percentual (%)
Adicional de insalubridade	75	19%
Adcional de Periculosidade	40	10%
Adicional noturno	40	10%
Horas extras e reflexos	63	16%
Intervalo intrajornada	59	15%
Horas in itinere	6	1%
Hora de domingo e feriado	16	4%
Dano moral	55	14%
Dano material	40	10%
Dano estético	7	2%
<b>Total</b>	<b>401</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022)

Nos 100 processos analisados, tem-se 10 demandas principais e diferentes, totalizando 401 pedidos. A maior demanda apresentada está no adicional de insalubridade, com 75 pedidos, gerando 19% do total de pedidos. Em seguida está o adicional de horas extras com 63 pedidos, representando 16% do total de pedidos analisados, e na sequencia o intervalo intrajornada com 59 pedidos, mostrando 15% do total.

É importante ressaltar que, uma grande demanda de pedidos advém da ocasião de acidente de trabalho, entre os pedidos está o alto índice de dano moral, com 55 pedidos, gerando 14% do total de pedidos. Em conjunto também temos com 40 pedidos o adicional de periculosidade e o dano material, representando ambos 10% do total de pedidos analisados. E em consequência aos acidentes de trabalhos também temos o dano estético com 7 pedidos, equivalentes a 2% do total.

Com o objetivo de avaliar o volume de condenações referente as sentenças das demandas durante o período estudado, considerou-se tão somente os processos em que tiveram seus pedidos aceitos e sentenciados em 1º e 2º grau. Verifica-se até o final da presente pesquisa (novembro/2023) que, 180 pedidos já tiveram suas condenações em 1º e 2º grau.

Percebe-se que o adicional de insalubridade teve o maior índice, com 45 pedidos favoráveis aos reclamantes. Em seguida o adicional de horas extras com 34 pedidos deferidos dos 63 reclamados. Relacionado aos acidentes de trabalho temos o dano moral, adicional de periculosidade, dano material e dano estético com trinta e três, vinte e quatro, dezessete e três pedidos favoráveis respectivamente. Dos pedidos totais 47% foram aceitos em 1º e 2º grau. Conforme demonstrado na tabela 2:

**Tabela 57** - Pedidos condenados em 1º e 2º grau

Pedidos	Quantidades	Condenados	%
Adicional de insalubridade	75	45	60%
Adicional de Periculosidade	40	24	32%
Adicional noturno	40	8	11%
Horas extras e reflexos	63	34	45%
Intervalo intrajornada	59	15	20%
Horas in itinere	6	1	1%
Dano moral	55	33	44%
Dano material	40	17	23%
Dano estético	7	3	4%
<b>Total</b>	<b>385</b>	<b>180</b>	<b>47%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023)

Por meio da análise das condenações é possível observar a importância de a empresa estudada buscar um plano de ações para melhorar o que vem sendo questionado nas reclamações trabalhistas.

As contingências são situações que podem acontecer, fatos que a empresa precisa mensurar, buscando mitigar tais ocorrências. Durante o período analisado tiveram cerca de 376 ações ajuizadas contra a mineradora, um aumento significativo em relação aos anos anteriores. Destes, foram analisados 100 casos, o que resultou em 401 pedidos principais, dos quais 180 foram aceitos em 1º e 2º grau.

Analisando os processos selecionados, seus pedidos e suas respectivas sentenças, pode-se observar que a fundamentação quanto aos pedidos de danos morais advém de fatores relacionados ao alto índice de acidente de trabalho. A tabela de número 2 nos mostra um total de 55 pedidos relacionados a danos morais, destes 33 tiveram seus pedidos aceitos.

Ao verificar as fundamentações quanto aos pedidos de danos morais, foi possível observar o quanto as reclamações ajuizadas contra a mineradora, se alicerçam a partir do alto índice de periculosidade e insalubridade do ambiente de trabalho, o que vem acarretando a acidentes de trabalho.

Dos pedidos analisados, 55 correspondem a danos morais. Destes, 21 estão relacionados a acidente de trabalho, dos quais 16 foram aceitos em 1º e 2º grau e equivalem a 76% da quantidade. Outros 22 pedidos relacionados a danos morais nos traz a malsinação quanto a doenças ocupacionais, onde destes, 12 foram aceitos, cerca de 55% dos pedidos relacionados. Conforme apresentado na tabela 3:

**Tabela 81** - Pedidos de Danos morais

Acidente de trabalho	21	16	76%
Doença ocupacional	22	12	55%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>65%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022)

Por meio das informações obtidas no estudo realizado, é possível analisar que a empresa possui um crescente número de reclamações trabalhistas em relação aos períodos de 2020 a 2023. Um bom estudo fundamentado em reclamações trabalhistas anteriores para que a entidade tenha conhecimento dos atos e fatos que geram esses ônus, e em conjunto uma boa gestão é fundamental em qualquer organização. É nesse momento que a organização deve buscar onde está seu ponto fraco, onde vem falhando, para assim, estabelecer ações a serem seguidas, para corrigir seus erros e evitar a extrema de uma ação trabalhista.

A empresa não tem a garantia de que o empregado não entrará com uma ação trabalhista, e é por essa razão que as entidades devem ter ciência da importância de uma boa equipe organizacional, para o bom andamento da empresa. Por isso a importância dos profissionais desta área terem amplo conhecimento da legislação trabalhista.

Apresenta-se para empresa objeto de estudo, um exemplo de Planejamento Trabalhista adequado para o seu bom andamento, tanto a empresa estudada quanto as demais, deveria seguir um Planejamento Trabalhista, para assim minimizar o impacto de reclamações trabalhistas. Sugere-se a empresa que faça uma análise das condenações que vem sofrendo, para identificar seus erros e assim corrigi-los.

No quadro 3 tem-se as condenações sofridas a partir dos pedidos analisados do período do ano de 2022, bem como as devidas sugestões de ações de melhorias, que podem ser seguidas pela empresa estudada ou outras empresas e assim formar condutas e políticas que visam mitigar riscos e prejuízos, evitando a responsabilização por condutas ilegais que acabam levando ao extremo de uma reclamatória trabalhista.

**Quadro 65 - Ações de melhorias**

Pedidos	Ações de melhorias
Adicional de insalubridade	As condenações estabeleceram o pagamento desse adicional, alegando que a empresa não fornecia equipamentos suficientes para a neutralização de alguns dos agentes insalubres. A empresa para se resguardar de futuras reclamatórias, deve comprovar a higidez do ambiente de trabalho, através de medições específicas dos agentes quantitativos. Para isso, é importante a empresa agir de forma minuciosa quanto a forma de comprovação dos documentos ambientais, a saber: o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA e o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT, estabelecidos pelas NR-7 e NR-9 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego –MTE, os quais são obrigatórios a todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados.

Adicional de Periculosidade	O Adicional de periculosidade é devido quando houver envolvimento do empregado com atividades perigosas tais como; contato permanente com explosivos, inflamáveis e energia elétrica em condições de risco elevado (art. 193 da CLT). As condenações foram alegadas no que diz respeito ao ambiente de trabalho em que eram expostos funcionários da empresa. Vale ressaltar a importante responsabilidade da empresa quanto a caracterização ou a descaracterização da periculosidade, mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho. Ademais, todas as áreas de risco devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador.
Adicional noturno	No que diz respeito ao adicional noturno, destaque-se a importância que há nas observâncias previstas nas normas coletivas. A empresa deve seguir em regra os acordos coletivos das categorias de seus colaboradores.
Horas extras	A duração da jornada de trabalho normal do empregado conforme a CLT é de oito horas diárias, totalizando 44 horas semanais, não sendo descontadas nem computadas como jornada as variações de horário no registro de ponto não excedentes há cinco minutos, observando o limite máximo de dez minutos diários. A empresa deve observar de forma cautelosa as previsões conforme acordadas nas normas coletivas, fator crucial para evitar reclamações quanto a matéria de horas extras.
Intervalo intrajornada	O intervalo para refeição é um direito do empregado, a cada seis horas consecutivas de trabalho tem-se o direito ao intervalo de uma hora, porém com a vigência da Lei 13.467/2017 esse intervalo poderá ser de no mínimo 30 minutos. É importante que a empresa observe seu quadro de horários, e o registro de ponto eletrônico durante o intervalo de seus funcionários.
Dano moral	As principais matérias abordadas nas reclamações a respeito de danos morais, abordam questões importantes como ergonomia e acidente de trabalho, onde as posições ante ergonômicas, repetitivas e de elevado esforço físico necessário à realização, vem causando graves e crescentes patologias ou doenças ocupacionais. Outra demanda importante diz respeito a falta de treinamento de alguns funcionários, o que acaba acometendo acidentes de trabalho. Para isso, é importante a empresa ter uma boa equipe de compliance trabalhista para formar condutas e políticas que visam mitigar riscos e prejuízos e evitar a responsabilização por condutas ilegais.
Dano Material	O dano material é aquele traduzido no decréscimo do patrimônio econômico da vítima, seja pelos gastos diretamente relacionados ao tratamento da lesão ou os projetados em decorrência da diminuição da capacidade laboral, esta, que compromete o valor econômico do trabalho. Os pedidos relacionados a essa matéria na empresa estudada estão relacionados justamente a enfermidade que causa severo abalo psíquico ao reclamante, já que reduz suas oportunidades profissionais e impacta, inclusive, sua rotina diária por redução da capacidade laborativa. Para isso a empresa deve seguir meios aduzidos quanto a mitigação dos danos morais.
Dano estético	O dano estético possui dupla dimensão, repercutindo tanto na esfera íntima do lesionado quanto no âmbito externo a partir de deformidades em sua compleição física, como por exemplo, a perda de um membro, alguma doença degenerativa aparente, queimaduras, etc. Os pedidos quanto a essa matéria, estão relacionadas aos acidentes de trabalhos sofridos pelos colaboradores. Nesse caso, para evitar tais dispêndios a empresa deve seguir com uma boa equipe de compliance, treinamentos e adoção de meios de conscientização de seus colaboradores a fim de evitar acidentes de trabalhos.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Por meio de ações de melhorias realizado para a empresa objeto de estudos, é possível analisar que a mineradora consegue minimizar todas as condenações que vem sofrendo, para isso, é de suma importância uma boa equipe de compliance trabalhista para formar condutas e políticas que visam mitigar riscos e prejuízos e evitar a responsabilização por condutas ilegais.

Quanto às condenações sobre o adicional de insalubridade a proposta se deu, pois, de acordo com Brondi e Bermudês (2009) com a adoção de normas de proteção no ambiente de trabalho e quando a empresa fornece os EPI's aos empregados corretamente, a insalubridade poderá ser eliminada ou ter reduzido seu grau, extinguindo ou diminuindo, conseqüentemente, o adicional.

Já nas condenações do pagamento de horas extras e reflexos, a empresa precisa apenas ajustar as variações de horário no registro de ponto seguindo o que é acordado nas convenções coletivas. Em relação ao intervalo intrajornada a empresa precisa ajustar os horários para que todos os funcionários registrem seu ponto eletrônico durante o intervalo para refeição, conforme determina a nova reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

No que diz respeito às matérias de adicional de periculosidade, dano moral, material e estético. É importante a empresa agir de forma minuciosa quanto a forma de comprovação dos documentos ambientais, a saber: o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA e o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT, estabelecidos pelas NR-7 e NR-9 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego –MTE. Adotando todas essas medidas a empresa estará minimizando suas reclamações trabalhistas.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A legislação trabalhista está sempre evoluindo, normas e regulamentos são analisados e alterados frequentemente. Com a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT), que tratou de unificar todas as matérias trabalhistas em um único documento e com a Constituição Federal de 1988, responsável por expandir os direitos dos trabalhadores, as relações trabalhistas começaram a ganhar força. Com o Direito do Trabalho estabelecido, firmavam-se com maior clareza os direitos dos

trabalhadores, dessa forma as empresas precisam estar cada vez mais preparadas para tais evoluções, para obter um relacionamento saudável com seus empregados.

A análise de reclamações trabalhistas contra uma organização é de suma importância, pois quando analisado, acompanhado e com medidas preventivas adotadas para sua redução, proporcionam uma imagem positiva da empresa, assim os órgãos fiscalizadores, a classe sindical e os colaboradores, passarão a olhar a entidade como justa e coerente dos seus atos.

Procurou-se responder quais os principais fatores que ocasionam as reclamações trabalhistas na empresa Vale na cidade de Parauapebas no estado do Pará e qual a melhor forma de prevenção. Por intermédio da pesquisa realizada pode-se obter os resultados acerca do assunto, onde o estudo teve como proposta analisar o período compreendido do ano de 2022 para assim, selecionar as demandas com maior relevância no âmbito judicial e discorrer sobre as condenações feitas no período, propondo ações de melhorias para as condenações.

Os objetivos do estudo foram alcançados, ficou respondido no momento em que se relatou as principais demandas que ocasionaram as reclamações trabalhistas na mineradora, por meio das análises feitas nos processos. Por fim, o último objetivo foi contemplado nas propostas de ações de melhorias, com a criação do Planejamento Trabalhista, sendo este realizado como base nas condenações sofridas pela mesma, como forma de utilizá-lo para minimizar as reclamações trabalhistas contra a organização.

As propostas de mudanças podem causar alguns incômodos à empresa, porém se fazem necessárias, devido à necessidade das organizações respeitarem a Legislação. Inovação, adoção de medidas preventivas, mudança nos processos, são atitudes sempre bem-vindas. A organização precisa ter visão de futuro, por essas razões se faz necessário às entidades analisarem cada vez mais os motivos de novas reclamações trabalhistas, a fim de traçar quais as reais causas das condenações de forma a minimizá-las ou superá-las, esse procedimento deve ser adotado em empresas de todos os níveis, sendo este, o fator diferencial entre o sucesso e o fracasso destas.

Como nova fonte de pesquisa, sugere-se que sejam verificados as questões monetárias e os dispêndios que a empresa alcança com as condenações em ações trabalhistas; outra fonte de pesquisa diz respeito a abordagem sobre o alto índice de acidentes de trabalho na empresa na região de Parauapebas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.**

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho.**

BROGIO, Raissa Cristiane da Silva. **Importância do profissional de departamento pessoal e a relação com a contabilidade da empresa.** 2016. 10 f. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Departamento Pessoal: Legislação e Práticas Trabalhistas) - Faculdade Cenecista de Varginha, Varginha, 2016.

BRONDI, Benjamin; ZAMBRANA BERMÚDEZ, René Raúl. **Departamento de Pessoal Modelo.** 6. ed. São Paulo: IOB, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim, Direito do Trabalho. 3º Ed. Niterói: Impetus, 2009.

Complexo mineral Carajás. **Vale**, 2023. Disponível em: <www.vale.com>. Acesso em: 26, outubro de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTR. 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves: **Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho.** Volume. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho.** 3º ed. LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução.** 3.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

Estimativa populacional 2020 IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 28 de agosto de 2020.

Estado Pará, **Município de Parauapebas.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2016.

FRASÃO, Ana. **Reforma Trabalhista e suas distorções.** 2017.

GIL, Antonio Carlos, **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Mariana de Andrade. **Técnicas de Pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Ed. Atlas, 1990.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25<sup>o</sup> Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do trabalho:** doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 30 ed., São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 09<sup>o</sup> Ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 18.ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho.** 4<sup>o</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2009. P 162.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A crise do princípio da proteção no Direito do Trabalho.** Texto Integrante da dissertação intitulada “Repensando o princípio da proteção na contemporaneidade”.

Painel de Dados estatísticos. CNJ. 2023. Disponível em: [www.painel-estatisica.stg.cnj.jus.br](http://www.painel-estatisica.stg.cnj.jus.br)

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo Trabalhista de Conhecimento.** 4 ed. São Paulo: LTr, 1998.

PIRES, Horácio de Senna. **Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção.** Rev. TST, Brasília, vol. 77, n<sup>o</sup>2, abr/jun 2011.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** 3 ed. São Paulo. Ed Atlas, 1999.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1996.

SANTOS, Bárbara Mourão, Roberto Bueno, Luís Antônio Francisco de Souza, Marcos Abílio Domingues, Mauro Souza Ventura. **Dilemas da globalização:** teoria liberal e ordem jurídica no mundo contemporâneo. São Paulo: Cultura Paulista, 2000.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** 10<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Fabrício Oliveira. O Profissional Contábil na Função de Departamento de Pessoal: diminuindo as possibilidades de conflitos trabalhistas. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, n. 20, 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo, **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. 455p.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Direito Processual Civil e processo de conhecimento**. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

ZAVANELLA, Fabiano. **Contingenciamento de Passivo Trabalhista**. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 08 maio 2013.

ZANNA, Remo Dalla, **Prática de Perícia Contábil**. São Paulo: IOB Thomson, 2005.

## ANEXO A – Certidão com os números dos processos analisados



Poder Judiciário Federal

Processo Judicial Eletrônico - PJe

**Código de verificação: 39.548.124.922**

### CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

Certifica-se, conforme pesquisa no Sistema de Processo Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe) no Processo Judicial Eletrônico - PJe, que até a presente data **CONSTAM** as seguintes ações trabalhistas neste Tribunal Regional, em tramitação ou arquivadas provisoriamente, ajuizadas em face da pessoa jurídica, de direito público ou privado, identificada pelos dados fornecidos pelo solicitante e de sua inteira responsabilidade.

**Raiz do CNPJ pesquisado:** 33.592.510

Nomes associados à raiz do CNPJ: 1. VALE S.A.

#### 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas

0000019-88.2022.5.08.0130	0000124-16.2022.5.08.0114	0000645-58.2022.5.08.0114
0000035-90.2022.5.08.0114	0000144-07.2022.5.08.0114	0000169-20.2022.5.08.0114
0000046-22.2022.5.08.0114	0000154-51.2022.5.08.0114	0000234-15.2022.5.08.0114
0000257-58.2022.5.08.0114	0000354-58.2022.5.08.0114	0000172-72.2022.5.08.0114
0000265-35.2022.5.08.0114	0000357-13.2022.5.08.0114	0000185-71.2022.5.08.0114
0000266-20.2022.5.08.0114	0000362-35.2022.5.08.0114	0000201-25.2022.5.08.0114
0000290-48.2022.5.08.0114	0000329-45.2022.5.08.0114	0000671-56.2022.5.08.0114
0000294-85.2022.5.08.0114	0000331-15.2022.5.08.0114	0000671-56.2022.5.08.0114
0000308-69.2022.5.08.0114	0000334-67.2022.5.08.0114	0000389-18.2022.5.08.0114

#### 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas

0000120-40.2022.5.08.0126	0000666-95.2022.5.08.0126	0000696-33.2022.5.08.0126
0000218-25.2022.5.08.0126	0000634-90.2022.5.08.0126	0000451-22.2022.5.08.0126
0000195-79.2022.5.08.0126	0000232-09.2022.5.08.0126	0000720-61.2022.5.08.0126
0000165-44.2022.5.08.0126	0000649-59.2022.5.08.0126	0000596-78.2022.5.08.0126
0000155-97.2022.5.08.0126	0000419-17.2022.5.08.0126	0000266-81.2022.5.08.0126
0000186-20.2022.5.08.0126	0000335-16.2022.5.08.0126	0000457-29.2022.5.08.0126
0000254-67.2022.5.08.0126	0000493-71.2022.5.08.0126	0000366-36.2022.5.08.0126
0000589-86.2022.5.08.0126		

### 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas

0000023-28.2022.5.08.0130	0000580-15.2022.5.08.0130	0000586-22.2022.5.08.0130
0000088-23.2022.5.08.0130	0000106-44.2022.5.08.0130	0000736-03.2022.5.08.0130
0000091-75.2022.5.08.0130	0000100-37.2022.5.08.0130	0000331-64.2022.5.08.0130
0000258-92.2022.5.08.0130	0000593-14.2022.5.08.0130	0000752-54.2022.5.08.0130
0000030-20.2022.5.08.0130	0000169-69.2022.5.08.0130	0000490-07.2022.5.08.0130
0000541-18.2022.5.08.0130	0000183-53.2022.5.08.0130	0000282-23.2022.5.08.0130
0000035-42.2022.5.08.0130	0000669-38.2022.5.08.0130	0000304-81.2022.5.08.0130

### 4ª Vara do Trabalho de Parauapebas

0000694-48.2022.5.08.0131	0000532-53.2022.5.08.0131	0000854-73.2022.5.08.0131
0000884-11.2022.5.08.0131	0000217-25.2022.5.08.0131	0000125-47.2022.5.08.0131
0000612-17.2022.5.08.0131	0000055-30.2022.5.08.0131	0000850-36.2022.5.08.0131
0000639-97.2022.5.08.0131	0000369-73.2022.5.08.0131	0000308-18.2022.5.08.0131
0000274-43.2022.5.08.0131	0000721-31.2022.5.08.0131	0000910-09.2022.5.08.0131
0000175-73.2022.5.08.0131	0000755-06.2022.5.08.0131	0000894-58.2022.5.08.0130
0000287-42.2022.5.08.0131	0000167-96.2022.5.08.0131	0000954-28.2022.5.08.0131
0000191-27.2022.5.08.0131	0000160-07.2022.5.08.0131	0000387-94.2022.5.08.0131
0000548-07.2022.5.08.0131	0000503-03.2022.5.08.0131	0000394-86.2022.5.08.0131
0000401-78.2022.5.08.0131	0001031-37.2022.5.08.0131	0000697-03.2022.5.08.0131

#### Observações:

1. Por problemas técnicos, esta certidão não contempla os débitos registrados no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), que podem ser consultados no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho (TST) disponível em: <http://www.tst.jus.br/certidao>
2. Esta certidão não contempla processos físicos, nem processos arquivados definitivamente, nem processos de classes que não estejam discriminadas a seguir.
3. Esta certidão contempla o polo passivo somente nas seguintes ações no 1º grau: ação civil coletiva (ACC), ação civil pública cível (ACPCiv), ação de cumprimento (ACum), ação trabalhista - rito ordinário (ATOrd), ação trabalhista - rito sumaríssimo (ATSum), ação trabalhista - rito sumário (alçada) (ATAIc), execução de certidão de crédito judicial (ExCCJ), execução de termo de ajuste de conduta (ExTAC), execução de termo de conciliação de ccp (ExCCP), execução de título extrajudicial (ExTiEx), execução fiscal (ExFis), monitória (Monito), petição cível (PetCiv), tutela antecipada antecedente (TutAntAnt), tutela

cautelar antecedente (TutCautAnt)

4. Esta certidão contempla o polo passivo somente nas seguintes ações no 2º grau: ação rescisória (AR), cautelar inominada (Caulnom), dissídio coletivo (DC), divórcio consensual (DivCon), habeas data cível (HDCiv), mandado de segurança cível (MSCiv), suspensão de liminar ou antecipação de tutela (SLAT), tutela antecipada antecedente (TutAntAnt), tutela cautelar antecedente (TutCautAnt)

5. Esta pesquisa foi realizada a partir da raiz do CNPJ informado pelo solicitante.

6. Para verificar a autenticidade desta certidão, acesse: <https://pje.trt8.jus.br/certidoes/>

Certidão emitida em 27/10/2023 às 23:55