

**VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

JEFFERSON APARECIDO DIAS

TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA

MARIA IRENE DA SILVA FERREIRA GOMES

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UMinho

Coordenadores: Jefferson Aparecido Dias; Maria Irene da Silva Ferreira Gomes; Teresa Alexandra Coelho Moreira – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-473-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial - Atualização e Perspectivas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações trabalhistas. 3. ambientalismo. VII Encontro Internacional do CONPEDI (7. : 2017 : Braga, Portugal).

CDU: 34



VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho são temas que têm gerado grande debate, não só no Brasil, em especial em razão de reformas trabalhistas que estão sendo propostas e aprovadas em todo o mundo.

No caso do Brasil, a reforma trabalhista recentemente aprovada é um dos temas tratados por vários dos artigos aqui apresentados.

O primeiro deles, chamado “CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS”, de Patrícia Garcia dos Santos e Clarisse Inês de Oliveira, analisa a proposta de reforma trabalhista promovida no Brasil, adotando postura crítica em relação a vários dos preceitos aprovados, iniciando-se por um alerta em relação à falta de debate com sociedade durante a tramitação do projeto. Além disso, o artigo também questiona, inclusive, a adoção da palavra “reforma” e apresenta dura crítica à aprovação de preceito que prevê que o negociado prevalecerá sobre o legislado, sem nenhuma ressalva para os casos em que tal substituição puder trazer prejuízos para o trabalhador.

Já o artigo “A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS”, de Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, trata da proposta de alteração da legislação trabalhista, a partir de uma análise das ações trabalhistas e das decisões proferidas no âmbito do Tribunal Regional de Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte (MG). Sustenta que muitas ações são propostas não com o objetivo de pacificar conflitos, mas sim com o fito de judicializar situações que poderiam ser solucionadas de forma amigável e extrajudicial. A fim de demonstrar essa realidade, o artigo apresenta dados indicando que a grande maioria das ações são julgadas improcedentes e a inviabilidade das ações seria observável desde o início. Com base em tal constatação, conclui que as ações são propostas mesmo sabendo-se que são inviáveis como forma de tentar-se obter algum recebimento indevido.

O artigo “RELEITURA CONSTITUCIONAL DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À LUZ DOS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO”, de Daiana Felix de Oliveira e Flavia De Paiva Medeiros de Oliveira, apesar de não analisar a

reforma trabalhista brasileira propriamente dita, trata, basicamente, do meio ambiente do trabalho e propõe uma releitura do adicional de insalubridade a partir do texto constitucional e à luz dos princípios ambientais da prevenção e da precaução, ou seja, propõe mudanças que deveriam ser feitas na legislação e em sua interpretação.

No mais, o texto apresenta uma crítica à Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho, que teria caráter meramente remuneratório, e defende a adoção de uma perspectiva dirigida à saúde do trabalhador a partir de medidas de caráter preventivo. Conclui que deve ser buscada a plena garantia ao direito fundamental à saúde do trabalhador.

Na sequência, Bruno Ferraz Hazan e Luciana Costa Poli, no artigo “DIAGNOSTICANDO E SUPERANDO O MONISMO SINDICAL OBRIGATÓRIO”, se dedicam a analisar aspectos normativos que permitam superar o monismo sindical obrigatório, um dos temas mais discutidos na atualidade no Brasil. Questionam os preceitos que impõem um único sindicato em uma base territorial e com uma única categoria.

Sustentam que essa unicidade acaba resultando em corporativismo, razão pela qual defendem que é possível uma interpretação da Constituição e dos pactos e tratados ratificados pelo Brasil que reconheça a possibilidade de adoção da liberdade sindical e o afastamento do monismo sindical.

Também no tema relacionado ao sindicalismo, o artigo “AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NOS SINDICATOS NO BRASIL: A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS NOS PROCESSOS SINDICAIS DECISÓRIOS”, de Candy Florencio Thome e Rodrigo Garcia Schwarz, se dedica a analisar a participação das mulheres trabalhadoras nos processos decisórios dos sindicatos no Brasil, a partir de pesquisa empírica, a partir da qual se concluiu que a baixa participação feminina no movimento sindical resulta na precarização do trabalho das mulheres. Por fim, o trabalho sugere a adoção de uma política de ações afirmativas para aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios dos sindicatos brasileiros.

Continuando tratando das mulheres, o artigo “AS REPERCUSSÕES DA GESTAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: UM CASO DE DISCRIMINAÇÃO?”, de Diana Sofia Araújo Coutinho, analisa a legislação portuguesa que trata da gestação de substituição (barriga de aluguel) e a sua repercussão no âmbito do direito de trabalho. Além disso, o artigo se propõe a responder se a mãe que se utiliza de uma gestação de substituição tem direito a licença maternidade e se a sua negação constitui espécie de discriminação.

O artigo “A ADMISSIBILIDADE DO DANO MORAL COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO”, de José Antonio Remédio e Ana Luísa Guimarães Fonseca Martins, por sua vez, analisa os aspectos que devem ser observados para que seja possível e plenamente aplicável a condenação por dano moral coletivo no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir da concepção do trabalhador como cidadão. Além disso, o artigo concebe o dano moral como qualquer violação à dignidade humana, em sua projeção coletiva. Assim, conclui pela possível aplicação de preceitos normativos de outras áreas no âmbito da Justiça do Trabalho e que a ausência de legislação específica nesta área não é apta a impedir o reconhecimento do dano moral coletivo nas relações de trabalho. Por fim, sustenta que os valores arrecadados deveriam ser direcionados para a comunidade e não para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Apresentando tema envolto em certa polêmica, o artigo “REFLEXÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO E ACIDENTE DE TRABALHO: UMA NOVA COMPREENSÃO SOB O PRISMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA”, de Eduardo Coletto Piantá, após reconhecer que os acidentes do trabalho geram discriminação, analisa a possibilidade de a discriminação ser considerada um acidente do trabalho. O estudo utiliza como caso paradigmático o evento envolvendo a Ambev que, com o fim de incentivar as vendas de seus produtos, obrigou um vendedor de certa religião a assistir um filme pornográfico, atitude contrária à sua crença.

Conclui que é possível que uma discriminação seja considerada um acidente do trabalho, mas que, atualmente, tal fato não ocorre e dificilmente ocorrerá no futuro, em razão das recentes alterações legislativas.

Além da legislação trabalhista, sua reforma e interpretações, outro tema que merece destaque e foi objeto de dois artigos, que apresentam estudo de caso, é o trabalho escravo contemporâneo.

O primeiro artigo, intitulado “FORA DE MODA: O TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO NAS EMPRESAS DE VESTUÁRIO”, de Gil César Costa De Paula e Aline Rodrigues, se refere a um estudo de caso que analisou a situação de trabalhadores encontrados em situação análoga a de escravos em empresas de vestuário no Estado de São Paulo. Interessante que o artigo traz um relato histórico do conceito de moda e sua evolução. Além disso trata de como o conceito de “fast fashion” impôs a necessidade de produção rápida e de baixo custo, o que, algumas vezes, acaba resultando na degradação do trabalho e na violação de direitos, que precisam ser reprimidas para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente garantidos.

O segundo artigo, chamado “O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO PARÁ E A EFETIVIDADE DOS TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUCTA”, de Roberta Castro Alves de Paula Hannemann, também se dedica a realizar um estudo de caso focado na atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo no Estado do Pará, em especial por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Foram analisados os dados de 75 municípios do Pará.

Conclui pela parcial efetividade dos TAC no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, uma vez que eles teriam excelentes resultados em relação às obrigações de dar, que não dependem do decurso de prazo para serem realizadas. As obrigações de fazer, contudo, que demandam tempo para serem implementadas, apresentam baixo índice de êxito.

Dando o início ao estudo de temas relacionados às novas tecnologias, o artigo “MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de Isabelli Maria Gravatá Maron, se dedica a analisar como elas alterarão as relações de trabalho, em especial no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho.

Analisa o “home office” e o “any here office” e como eles afetam as normas que estabelecem as condições mínimas dos ambientes de trabalho.

Por fim, conclui que essa nova realidade trará grande dificuldade de fiscalização e pode resultar em uma perda da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

Por fim, a partir da análise das decisões judiciais proferidas em ações propostas por motoristas em relação ao UBER, na Inglaterra e no Brasil, o artigo “A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARONAS PAGAS E SUAS IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR VINCULADO À UBER”, de Angela Barbosa Franco, apresenta certa inquietação sobre qual a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas e as plataformas digitais dessa natureza.

Após apresentar importantes reflexões, a autora conclui que deve ser reconhecida a existência de uma relação de trabalho entre o motorista (empregado) e a plataforma digital (empregador).

Como se pode ver, muitos são os temas relacionados ao Direito do Trabalho e ao Meio Ambiente do Trabalho que suscitam dúvidas, razão pela qual esperamos que os artigos a seguir possam servir de fonte de inspiração para importantes e necessários debates.

Coordenadores(as):

Teresa Moreira (UMinho)

Irene Gomes (UMinho)

Jefferson Aparecido Dias (Unimar)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Revista CONPEDI Law Review, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA
RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS**

**A NEW REALITY OF LABOR RELATIONS AND NEEDED REINTERPRETATION
OF LABOR ACTIONS**

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas ¹

Resumo

As ações trabalhistas, bem como as condutas e algumas decisões que permeiam o Direito Material e Processual do Trabalho não acompanharam as alterações econômicas, políticas e principalmente socioculturais. O Direito do Trabalho Moderno exige uma nova releitura dos preceitos contidos na CLT aplicando a norma em abstrato ao caso concreto considerando os fatores que permeiam aquela relação de emprego. O presente ensaio aponta uma modesta alteração da visão conservadora e protecionista da Justiça do Trabalho, a qual deve amadurecer ainda mais em razão do cenário político econômico que assola o país, inclusive visando a própria continuidade da relação de emprego.

Palavras-chave: Direito, Trabalho, Moderno

Abstract/Resumen/Résumé

As labor lawsuits, as well the conduits and issues liable to danger, Material Law and Labor Procedural Law do not follow economic, political and especially sociocultural policies. The Law of Modern Work requires a new re-reading of the precepts contained in the CLT applying a rule in summary to the concrete case considering the factors that permeate that employment relationship. The present is an application for the preservation and protection of Labor Justice, a program of development of qualifications even more because of the economic political scenario that plagues the country, including for a continuity of the use relationship.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Law, Labor, Modern

¹ Mestre em Direito Pela Universidade Fumec. Coordenador e professor dos Cursos de Pós Graduação em Direito do Centro Universitário de Belo Horizonte. Professor da Faculdade Pitágoras de Minas Gerais.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho em sua concepção conservadora tem como principal finalidade a regulamentação de normas que visam à proteção dos trabalhadores, garantindo-lhes as melhores condições de trabalho em observância ao princípio constitucional da dignidade humana.

O grande problema repousa na inércia dos princípios que regem o direito do trabalho, os quais não evoluíram na mesma dinâmica temporal da realidade fática que norteia o cotidiano das relações trabalhistas.

As relações jurídico-trabalhistas da atualidade em nada se assemelham às aquelas da década de 40, quando da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, seja pelo contexto econômico do país seja pelo fenômeno sociocultural dos personagens desta relação jurídica.

Portanto, não podemos garantir a igualdade de tratamento, nem mesmo um processo trabalhista justo, se não percebermos e aplicarmos a norma em conformidade com sua eficácia no tempo.

As demandas trabalhistas deixaram de ser figuradas por empregados despreparados, desconhecedores dos seus direitos e às vezes até mesmo analfabetos, e hoje, os “clientes” da Justiça do Trabalho são CEO’s, Presidentes, Diretores, Reitores com excelente formação acadêmica e muitas vezes disputados no mercado de trabalho, cientes efetivamente dos deveres e direitos que circundam o contrato de trabalho.

Portanto, as proteções garantidas ao empregado decorrem dos princípios e das leis trabalhistas considerados como instrumentos essenciais para garantir melhores condições de regulação da força produtiva, definindo um patamar civilizatório mínimo, através do qual não pode haver contratação abaixo do estabelecido em lei.

No entanto, apesar das normas trabalhistas terem caráter imperativo, de natureza constitucional bem como serem garantias fundamentais dos empregados, não se pode esquecer do caráter contratual desta relação em que impera a autonomia da vontade das partes que deve ser analisada caso a caso pelo Judiciário.

É neste contexto que a proteção concedida ao trabalhador por vezes é utilizada de maneira abusiva, pois inúmeras ações ajuizadas pleiteando pedidos totalmente descabidos, que, ainda que sejam julgados improcedentes, geram prejuízos tão somente para o empregador, e para o próprio Judiciário Trabalhista, sem qualquer ônus para o empregado.

O presente ensaio visa identificar alguns aspectos do Direito Material do Trabalho e Processual do Trabalho, que ensejam, como consequência, o estímulo ao ajuizamento de cada vez mais demandas no Judiciário Trabalhista, assim como o acúmulo de trabalho aos serventuários e magistrados, comprometendo ainda a economia e celeridade processual.

A análise terá ainda como perspectiva uma breve análise dos dados colhidos no documento denominado “Produção dos Magistrados” elaborado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e extraído do sítio eletrônico do Tribunal do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais e na pesquisa bibliográfica.

1. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

1.1 Breve exposição acerca do surgimento e transformações do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho no Brasil tem como marco inicial a abolição da escravidão, com o advento da Lei Áurea no fim do século XIX. O Brasil até então adotava a escravidão como modo de produção predominante, o que era incompatível com os pressupostos da relação de emprego, pois os escravos não eram sujeitos de direitos e, portanto, encontravam-se sem nenhum amparo legal quanto à sua disposição de trabalho.

A história do Direito do Trabalho no Brasil pode ser dividida em duas fases.

A primeira fase é compreendida no período de 1888 a 1930, em que surgem as primeiras diretrizes que levariam às relações capitalistas de trabalho, de forma incipiente e vinculada sobretudo à imigração de trabalhadores europeus.

Nesse momento da história brasileira destaca-se a presença de pequeno movimento operário, ainda sem muita força, mas que já demonstrava uma atuação conjunta dos trabalhadores, principalmente pelos operários imigrantes. O impulso industrial advindo da primeira Guerra Mundial e a inexistência de intervenção estatal eram marcantes neste momento histórico.

A doutrina comumente destaca a iniciativa legislativa incipiente à época, com destaque para o Decreto nº 439 de 1890, que trata das bases para organização da assistência à infância desvalida; Decreto nº 843 de 1890, que estabelecia vantagens ao Banco dos Operários; Decreto nº 1.162 de 1890, que proporcionou a liberdade de trabalho e revogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas atos violentos que por ventura fossem

praticados no decorrer do movimento, Decreto 1.313 de 1891 que regulamentou o trabalho do menor, embora não tenha entrado em vigor; Decreto Legislativo de 1.637 de 1907, que permitiu a criação de sindicatos profissionais e sociedades corporativas e em 1922, com o Decreto 16.027, a instituição do Conselho Nacional do Trabalho.

Importante destacar também a Lei 4.982 de 1925 que concedeu direito a férias aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários; o Decreto 5.492 que em 1928 regulamentou o trabalho dos artistas, a alteração da Lei de Falências em 1929, através do Decreto 5.746, que determinou privilégio aos créditos de natureza trabalhista de prepostos, empregados e operários. (DELGADO, 2011, p.106)

A segunda fase é a de institucionalização do Direito do Trabalho, assim definida por Maurício Godinho Delgado:

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase de institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Carta Constitucional de 1988. (DELGADO, 2011, p. 109)

A partir desse momento da história desenvolveu-se um Estado intervencionista forte, que embora repreendesse as manifestações operárias começou a estruturar e organizar o chamado sistema justralhista. (DELGADO, 2011, p.111)

Destaca-se nesse momento a Carta Constitucional de 1934, que dava maior autonomia aos sindicatos, o que na prática não prevaleceu, pois, o governo federal instituiu em 1935 o estado de sítio, que tinha como objetivo a eliminação das resistências políticas ao governo, que se fortaleceu em 1937 com a instauração da ditadura.

Começa então a estruturação jurídica trabalhista no Brasil, iniciando pela própria administração federal que tinha como finalidade organizar e preparar as ações que seriam colocadas em prática nos anos seguintes.

Destaca-se assim, a criação em 1930 do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto 19.443. Em 1931, com o Decreto 19.671, houve a instituição do Departamento Nacional do Trabalho.

Ainda nesse ano também foi objeto de normatização a área sindical pelo Decreto 19.770, que estabeleceu uma estrutura oficial, com base em sindicato único, não obrigatório e que estava submetido a autorização estatal. Com o advento da Carta Constitucional de 1937 manteve-se a prática da inviabilidade da pluralidade sindical, o que permanece até hoje.

A evolução do Direito do Trabalho segue em 1932 com a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento para dirimir os conflitos trabalhistas, mas apenas em demandas próprias dos integrantes do sindicalismo oficial. As referidas comissões foram instituídas através do Decreto 21.396/1932.

Em 1937 já era possível visualizar a “Justiça do Trabalho”, muito embora esta tenha sido regulamentada de forma efetiva em 1939 pelo Decreto 1.237. Aqui cabe uma ressalva: somente em 1946, através da Constituição desse ano, é que a Justiça do Trabalho passa a integrar o Poder Judiciário, pois antes era órgão do Poder Executivo, vinculada ao Ministério do Trabalho.

Durante toda década de 30 a atuação política justralhista encontra-se voltada para a legislação profissional e protetiva, com destaque para o Decreto 21.471/1932 que regulamentou o trabalho feminino; Decreto 21.186, também de 1932, que definiu a jornada de trabalho em oito horas para os comerciários, sendo estendida, ainda nesse ano aos industriários, através do Decreto 21.364. Foram criadas também as carteiras profissionais ainda em 1932 com o Decreto 21.175. Em 1933, foram instituídas as férias aos bancários através do Decreto 23.103.

A política oficial dessa época tinha como característica um modelo corporativista e autocrático que, muito embora tenha instituído normas protetivas trabalhistas, destacou-se pelas ações direcionadas a conter as manifestações políticas e operárias espontâneas.

Quando o modelo justralhista já se encontrava estruturado as normas instituídas ao longo dos anos foram reunidas em um único diploma legal, até hoje vigente, a Consolidação das Leis do Trabalho, criada por meio do Decreto 5.452/1943. Cabe ressaltar que além da legislação esparsa foram acrescentados à CLT novos institutos elaborados pelos seus idealizadores¹.

O direito é dinâmico, mutável, na medida em que a sociedade está a todo momento se renovando. Nesse contexto, em momento posterior à implantação das normas consolidadas surgiram outras leis com o objetivo de regulamentar as novas demandas trabalhistas, como por exemplo a Lei 605 de 1949 tratando do repouso semanal remunerado, Lei 4.090 de 1962 que instituiu a gratificação natalina (13º salário), Lei nº 12.506 de 2011, que regulamentou o aviso prévio, e a Lei Complementar nº 150 de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

¹ Ao que se refere à instituição da CLT Maurício Godinho Delgado entende que: “Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (consolidação), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho” (2011, p. 111).

Contudo, mesmo diante de todas estas alterações legislativas, permanecia a essência protetiva exacerbada do empregado, que não acompanhou as tendências evolutivas da sociedade, seja pela perspectiva econômica ou social.

1.2 Breve exposição sobre o Direito do Trabalho à luz das Constituições brasileiras

A Constituição do Império de 1824, a primeira do Brasil, pouco se referia às questões trabalhistas, limitando-se a assegurar a liberdade de trabalho, visto que a exploração da força produtiva se dava preponderantemente através da escravidão negra.

A Constituição de 1891, por sua vez, assegurou liberdade de associação de trabalhadores e, em concepção individualista, era atribuída ao trabalhador a defesa de seus interesses. Havia a figura do Estado intervencionista apenas na medida em que os interesses individuais se confrontassem com os interesses coletivos.

Na Constituição da República de 1934, já no governo Getúlio Vargas, há a figura teórica da autonomia sindical e a proteção social dos trabalhadores, bem como a tutela de seus interesses.

Houve a instituição do salário mínimo, jornada de 08 (oito) horas, férias anuais remuneradas, proibição do trabalho aos menores de 14 anos e do trabalho noturno aos menores de 16 anos, além da proibição do trabalho em indústrias insalubres para as mulheres e menores de 18 anos.

Foi assegurada a indenização aos trabalhadores dispensados sem justa causa e o repouso hebdomadário. Dispôs também acerca da licença maternidade sem prejuízo do salário e do emprego e proibiu a diferença salarial em razão da idade, sexo, nacionalidade, estado civil.

Inegável que a Constituição de 1934 veio para mudar os rumos dos direitos trabalhistas, pois mitigou a superexploração dos trabalhadores e o liberalismo exacerbado, tendo em vista que foi a relação capital-trabalho elevada à condição de tema constitucional.

A Constituição 1937 previu a possibilidade de intervenção do Estado no domínio econômico e atribuiu ao trabalho o caráter de dever social sob sua tutela. Ressalta-se, entretanto, que na Carta de 1937 foi proibido o exercício do direito de greve e a Justiça do Trabalho continuou sendo considerada como órgão administrativo vinculado ao Poder Executivo.

Foi na Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário, lhe sendo atribuído poder normativo.

Dentre os direitos elencados pela referida Carta destacam-se a vedação de pagamento de salários reduzidos às mulheres, a remuneração dos descansos semanais e dos feriados, a extensão da estabilidade aos rurais, a assistência aos desempregados, bem como o dever do empregador fazer o seguro contra acidente para seus empregados.

Sobre os direitos elencados na Constituição de 1946, pontua Alice Monteiro de Barros:

Como se viu, a Constituição de 1946 assegurou o princípio da isonomia, de forma mais minuciosa, vedando diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; com isso ficou revogado o decreto de 1940 que permitia que as mulheres recebessem salários inferiores aos dos homens. Essa foi a primeira Constituição a instituir a participação do trabalhador nos lucros da empresa. O descanso semanal e em feriados passou a ser remunerado no inciso VI, do art. 157 da Constituição de 1946. A estabilidade no emprego foi estendida ao meio rural. O trabalho noturno passou a ser proibido aos menores de 18 anos e não de 16 anos, como previa a Carta anterior. Instituiu-se a assistência aos desempregados e a obrigatoriedade de o empregador fazer seguro contra acidente de trabalho. (BARROS, 2006, p. 70).

A Constituição de 1967, por sua vez, instituiu, ainda que no plano formal, a participação dos empregados nos lucros, o direito ao seguro desemprego (muito embora este tenha sido regulamentado em 1986) e assegurou o salário família aos dependentes dos trabalhadores. Garantiu a aposentadoria da mulher aos 30 anos de trabalho, percebendo remuneração integral e a manutenção dos direitos já consagrados nas Constituições anteriores.

Por fim a Constituição de 1988, que vigora até os dias atuais, trouxe importantes inovações, impulsionando a evolução jurídica brasileira, como bem definido por Maurício Godinho Delgado:

A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante se cotejado com a história anterior do Direito Laboral Pátrio. (DELGADO, 2011, p. 121).

De fato, a Carta Magna revelou-se importante instrumento assegurador dos direitos dos trabalhadores, tais como piso salarial proporcional à complexidade da atividade laborativa, irredutibilidade salarial, adicional de horas extras, FGTS (estendido aos trabalhadores rurais), salário mínimo unificado no território nacional, jornada de seis horas para labor em turno ininterrupto de revezamento, licença maternidade de 120 dias e a instituição da licença paternidade, dentre outros direitos.

Importante destacar também os vários direitos estendidos aos empregados domésticos.

1.3 Relação de trabalho, empregados e empregadores dos dias atuais

As relações de trabalho, assim como os próprios empregados e empregadores individualmente considerados, vem mudando seu perfil ao longo dos anos, passando por sucessivas mudanças, razão pela qual deve-se, nos dias atuais, realizar uma nova análise de cada um deles, levando em consideração as circunstâncias práticas, sociais e econômicas que influenciam o Direito do Trabalho.

No que tange as relações de trabalho, pode-se destacar, dentre as diversas mudanças visíveis ao longo dos anos, o surgimento da tecnologia, que vem delineando novas formas de trabalho, haja vista que aquela da qual decorreu o surgimento das normas trabalhistas encontram-se praticamente inexistentes.

Maquinários e locais de trabalho cada vez mais modernos, mudam a forma de desenvolvimento do trabalho e constroem a cada dia, uma nova realidade para empregados e empregadores. Verifica-se, portanto, que a forma clássica de trabalho vem se transformando anos após anos, que destaca-se, a título de exemplo, o chamado *home office*².

O contexto político e social também deve ser considerado como fator de extrema relevância para as mudanças na relação de trabalho no cenário atual, no qual cita-se, o recente plano do governo brasileiro para reduzir jornada de trabalho e salário (direitos fundamentais que não podem ser flexibilizados) contra o desemprego iminente no país.

Portanto, as diretrizes das relações de trabalho mudam a cada dia que passa, haja vista que se tornam mais dinâmicas.

De igual maneira, vislumbra-se avanços consideráveis com relação aos empregadores, que quando do surgimento do Direito do Trabalho, não passavam de exploradores de mão de obra, que visavam unicamente o lucro, sem se preocupar com as condições de trabalho em que seus empregados encontravam-se inseridos.

Atualmente, verifica-se uma conscientização e preocupação maior com relação a segurança individual dos empregados, bem como com a segurança coletiva relacionada ao meio ambiente de trabalho, que se traduz em uma mudança significativa na relação laboral da atualidade. Empregadores não mais preocupados unicamente com a obtenção do lucro a qualquer preço, mas também com a qualidade de vida dos empregados no trabalho.

² Trabalho que é desenvolvido em ambiente alternativo ao escritório da empresa. No Brasil essa modalidade de trabalho pode ser classificada como trabalho remoto, teletrabalho, trabalho à distância, etc.

Não se discute a obrigatoriedade do cumprimento das leis trabalhistas e as consequências de seus descumprimentos pelo empregador, pois trata-se de decorrência lógica da própria civilização. O que se destaca, é a mudança de comportamento dos empregadores no passar dos anos, pois hoje, a par do que determina a lei, encontram-se na sua grande maioria, mais conscientes e sensibilizados.

O perfil do profissional do Século XXI também evoluiu. Os empregados da época do surgimento do Direito do Trabalho definitivamente não são mais retratados nos empregados de hoje.

Destaca-se, dentre os vários aspectos desse novo profissional, a questão da escolaridade. Atualmente os empregados, mesmo no desenvolver de atividades mais humildes, que demandam conhecimentos menos complexos, são pessoas alfabetizadas, que principalmente, possuem consciência do seu papel no mundo corporativo e conhecimentos dos seus direitos trabalhistas.

Há que se destacar, ainda, a informatização, bem como a velocidade em que as informações são transmitidas. Com o advento da internet, a informação é transmitida quase que em tempo real.

O acesso do empregado as informações de forma ampla e irrestrita, seja com a internet, com a televisão, jornais, contribuíram efetivamente para a sua mudança de postura, ao buscarem na Justiça do Trabalho a efetivação das norma trabalhistas, como também criou um novo modelo de empregado, qual seja, aquele que move a máquina do judiciário trabalhista, consciente da proteção que o Direito do Trabalho no geral lhe confere, para ajuizar ações descabidas em busca de um direito que efetivamente não possui.

Diante deste novo cenário em que empregadores e empregados encontram-se inseridos, é que deve ser analisada a proteção que o Direito do Trabalho confere ao hipossuficiente, que, embora seja a parte mais fraca da relação de trabalho em termos econômicos, encontram-se cada vez mais conscientes de que podem utilizar dessa prerrogativa para alcançarem direitos que não lhe são devidos.

2. INSTITUTOS QUE ESTIMULAM O EXCESSO DE DEMANDAS INFUNDADAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

2.1 Assistência judiciária gratuita

Um dos aspectos processuais que certamente encorajam os empregados a ajuizarem Ações Trabalhistas, por vezes infundadas, é a concessão da justiça gratuita.

O artigo 5º, inciso LXXIV da CF/88, dispõe: “*O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*”. A Lei nº 1.060 de 1950 estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados e, sendo o empregado considerado o hipossuficiente da relação de emprego, a ele também é concedida esta benesse, desde que preenchidos os requisitos autorizadores.

Cita-se ainda a Lei 5.84/70 que disciplina acerca da concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho.

Dentre os requisitos para a sua concessão, destaca-se aquele constante no artigo 4º da Lei 1.060/50, que dispõe: “*A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar às custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família.*” A veracidade das alegações constantes na simples declaração de pobreza é presumida na forma da Lei 7.115/83³.

Diante deste cenário, o que pode ser verificado, é que a concessão deste benefício na Justiça do Trabalho, sem a necessidade de produção de provas, já que a veracidade das declarações de pobreza é presumida, constitui fator primordial ao incentivo à litigância irresponsável, pois os empregados não precisam se preocupar em se aventurar em uma causa infundada já que não arcarão com os custos do processo.

É de se ponderar, inclusive, que as consequências dessa fragilidade da legislação não recairão somente nos empregadores, mas no próprio Poder Judiciário, uma vez que o custo da Justiça tem uma função importante, qual seja, suportar as despesas de operacionalização do judiciário.

³ Art. 1º - A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira.

Há muito que se questionar a respeito do instituto da justiça gratuita no âmbito do Judiciário Trabalhista, pois tendo a consciência dos elevados valores utilizados para custeio de toda estrutura judiciária, não é razoável o entendimento de que a justiça gratuita deve ser concedida de forma irrestrita a todos os empregados que apresentarem simples declarações de pobreza, principalmente pelo fato de que, o custo de um processo tem também como finalidade coibir o ajuizamento de causas temerárias.

2.2 Do Arquivamento da ação trabalhista à luz do artigo 844 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT sem qualquer prejuízo ao Empregado

Outro ponto de destaque no que tange ao ajuizamento de reclamações trabalhistas de forma abusiva, é o artigo 844 da CLT que prevê:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Parágrafo único - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

Neste particular, o aspecto relevante que pode ser extraído é que, referido artigo, bem como os seguintes, não dispõem acerca da necessidade do reclamante apresentar qualquer justificativa para a sua ausência na audiência inaugural. O processo é arquivado, podendo ser ajuizada nova ação.

Fato é que, a falta sem justificativa na audiência inicial não gera ao ex-empregado qualquer penalidade de imediato, pois a perempção se opera apenas na hipótese de ausência na audiência inicial da segunda ação ajuizada de forma consecutiva.

O empregado pode por duas vezes provocar o Judiciário Trabalhista e não comparecer à audiência inaugural sem que lhe seja imputado qualquer ônus.

Ainda que o efeito da perempção seja a perda do direito de ajuizar nova ação perante o judiciário trabalhista pelo período de 06 (seis) meses, não é aplicada ao empregado, qualquer multa ou outra penalidade de caráter pedagógico por ter provocado o Judiciário Trabalhista de forma temerária, na medida em que todo aparato estatal é mobilizado.

Outro fator de destaque encontra-se no fato do reclamante poder, ainda, desistir da ação antes da audiência inicial, quantas vezes for de seu interesse, com posterior ajuizamento de nova ação, sem que nenhuma penalidade lhe seja imputada, mesmo porque, o magistrado sequer leva em consideração os motivos ensejadores da desistência do processo pelo autor da ação.

Para a desistência antes da audiência inicial, o empregado não precisa necessariamente apresentar qualquer justificativa. Além disso, é ato unilateral, que independe da anuência da parte contrária, pois ainda não foi apresentada a defesa nos autos.

Sendo assim, o que pode ocorrer na realidade é o uso distorcido desta faculdade que é atribuída ao empregado, levando o trabalhador a agir com displicência, uma vez que, poderá ajuizar diversas ações, sem que lhe seja aplicada qualquer tipo de penalidade.

2.3 Dos Requisitos da Petição Inicial Trabalhista - Artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT– Breve Exposição dos Fatos – Princípios da Informalidade e Simplicidade

Outro fator relevante é o fato de que o Processo do Trabalho se fundamenta principalmente nos princípios da simplicidade e informalidade, exigindo na petição inicial apenas um breve relato dos fatos, não se aplicando o rigor técnico que impera em outros ramos do Judiciário, o que flexibiliza os limites da demanda, uma vez que os juízes tendem a amenizar equívocos grosseiros que são cometidos pelos procuradores dos empregados, sem aplicação de nenhuma penalidade pedagógica.

Por certo, em decorrência dos princípios mencionados e dos demais princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a exemplo do princípio da Proteção, é possível concluir que, por ser a Justiça do Trabalho ainda tão benevolente com o empregado a ponto de autorizar o ajuizamento de ações, cujas petições iniciais sequer devem primar pela melhor técnica, haverá uma predisposição maior de erro por parte do magistrado, uma vez que o limite da lide dependerá da sua interpretação.

É de se considerar, contudo, que a petição inicial é uma peça fundamental para a definição da relação jurídica da lide que se apresenta ao Judiciário Trabalhista e para seu desenvolvimento, pois a petição inicial, juntamente com a contestação, fixa os limites da lide (art. 128 e 460 do CPC), de observância obrigatória pelo julgador.

É comum se deparar com petições iniciais em que a causa de pedir e pedido sequer se comunicam e ainda assim são acatados pelo magistrado, que rejeitam as preliminares de inépcia apresentadas nas contestações, ao fundamento de que, no Processo do Trabalho, deve prevalecer o princípio da simplicidade e informalidade, com base também no artigo 840 consolidado.

Este fato, entretanto, pode trazer sérios prejuízos aos jurisdicionados que ficam prejudicados no momento de enfrentar o mérito, haja vista os pontos defeituosos da peça de ingresso.

Além disso, questões implícitas na petição inicial são analisadas pelo magistrado sob o enfoque da proteção e informalidade que regem esta Especializada, o que também acarretam em graves prejuízos as empresas demandadas e a própria ordem jurídica, pois garantias fundamentais como ampla defesa e contraditório são inobservados.

O magistrado, neste contexto, acaba por substituir a parte nos encargos processuais que lhe competem, decifrando os pedidos da petição inicial para atender o que regem os princípios basilares já mencionados.

E é neste sentido que se chama a atenção para a conduta dos procuradores dos reclamantes que, tendo conhecimento dessa informalidade, não primam pela boa técnica processual.

Importante salientar, que tais princípios aplicados de forma irrestrita acabam por estimular o ajuizamento de ações infundadas e abusivas na Justiça do Trabalho, com destaque para os demandantes que são assistidos por advogados particulares, pois estes profissionais têm obrigação de buscar, conhecer e aplicar o direito utilizando a melhor técnica.

2.4 A banalização de alguns pedidos na Justiça do Trabalho

No enfoque da proteção que o Direito do Trabalho confere aos empregados, pode-se perceber que, na atualidade, há pedidos que vem sendo pleiteados de maneira leviana e alguns institutos utilizados de maneira indevida. Cita-se, a título de exemplo, a banalização do dano moral e material.

O amparo conferido ao trabalhador pelo Direito do Trabalho, estimula o empregado, hoje consciente dessa prerrogativa, a ajuizar reclamação trabalhista, pleiteando as referidas indenizações sem que dano de qualquer natureza de fato tenha ocorrido.

A banalização é percebida na medida em que o pleito indenizatório traz a ideia de que é possível a aferição de ganho pecuniário fácil e rápido, estimulando o ajuizamento de demandas que não passam de uma aventura jurídica, pois as pessoas estão se aproveitando de situações corriqueiras, de meros aborrecimentos para postular as referidas indenizações.

No mesmo sentido, pode-se destacar o assédio moral que assim como o dano moral e material tem se tornado cada vez mais “industrializados”.

Contudo, o exercício constitucional do acesso à justiça não se pode transformar numa possibilidade indiscriminada de se prejudicar a conduta correta de alguns empregadores.

A proteção que é conferida ao trabalhador não pode ser conivente com situações como estas e considerar presumíveis danos como estes.

O assédio moral, assim como o dano moral e material tem que ser robustamente provado e não pode ser presumido, mesmo porque, há aqueles que se aproveitam do ajuizamento de ação trabalhista para obter enriquecimento ilícito.

Outro instituto que vem sofrendo com sua banalização é o da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Tal instituto tem sido utilizado como forma de rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, sem a perda de alguns direitos. O que se tem nessas situações é, na verdade, a vontade interna do empregado de pedir demissão e não o cometimento de qualquer falta grave pelo empregador.

Pode-se ainda citar, a título de exemplo dessa banalização dos institutos do Direito do Trabalho o adicional de insalubridade (o empregado sucumbente no pedido sequer arca com os custos do perito oficial), acúmulo de função, dentre outros

Nesse contexto, o que se observa é que há uma crescente utilização do judiciário trabalhista através do ajuizamento de demandas inócuas e providas de interesses desabonadores. A par disso, embora esse tipo de ação possa ser julgada improcedente, depara-se com o fato de que, na Justiça do Trabalho, não há qualquer tipo de ação que vise a coibição de ajuizamento de ações deste tipo, o que passa a ser um estimulante para novas demandas.

A proteção conferida ao empregado pelo Direito do Trabalho acaba por permitir a utilização desarrazoada do próprio sistema judiciário. Não se vislumbra, em casos tais, a aplicação de multas ou penalidades de caráter pedagógicas a fim de coibir a utilização equivocada da Justiça do Trabalho.

Como mencionado no início desse estudo, é patente a evolução do perfil dos empregados com relação aqueles da época do surgimento do Direito do Trabalho, na medida em que encontram-se mais conscientes de seus direitos e obrigações. O Direito do Trabalho, por sua vez, se manteve inerte ao longo dos anos, pois ainda considera o trabalhador como o ser humano maltratado e abusado pelo empregador que lhe sujeita a condições degradantes de trabalho.

O empregado ainda é o hipossuficiente da relação de emprego, contudo, tem utilizado erroneamente essa prerrogativa para obter vantagem pecuniária indevida, e, muitas das vezes, com a conivência do Direito do Trabalho em razão de seus princípios basilares da proteção, simplicidade e informalidade.

3. ANÁLISE PRODUÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO – MINAS GERAIS DOS SEIS PRIMEIROS MESES DO ANO DE 2015 – PROCEDÊNCIA X IMPROCEDÊNCIA

Como já visto o Direito do Trabalho é o ramo do Direito que regulamenta as relações de trabalho, além de proteger a parte considerada hipossuficiente, qual seja, o empregado.

A problemática jurídica do tema proposto surge a partir do momento em que os empregados conscientemente ajuízam ações trabalhistas infundadas em busca de vantagens econômicas indevidas e que enfraquecem o próprio Direito do Trabalho, tornando-o pouco efetivo.

Desse modo, o estudo do tema se complementa com a análise da produtividade dos magistrados atuantes na Justiça do Trabalho de Minas Gerais, obtida no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais⁴, no qual foram coletados os dados abaixo, utilizando os seis primeiros meses do ano de 2015.

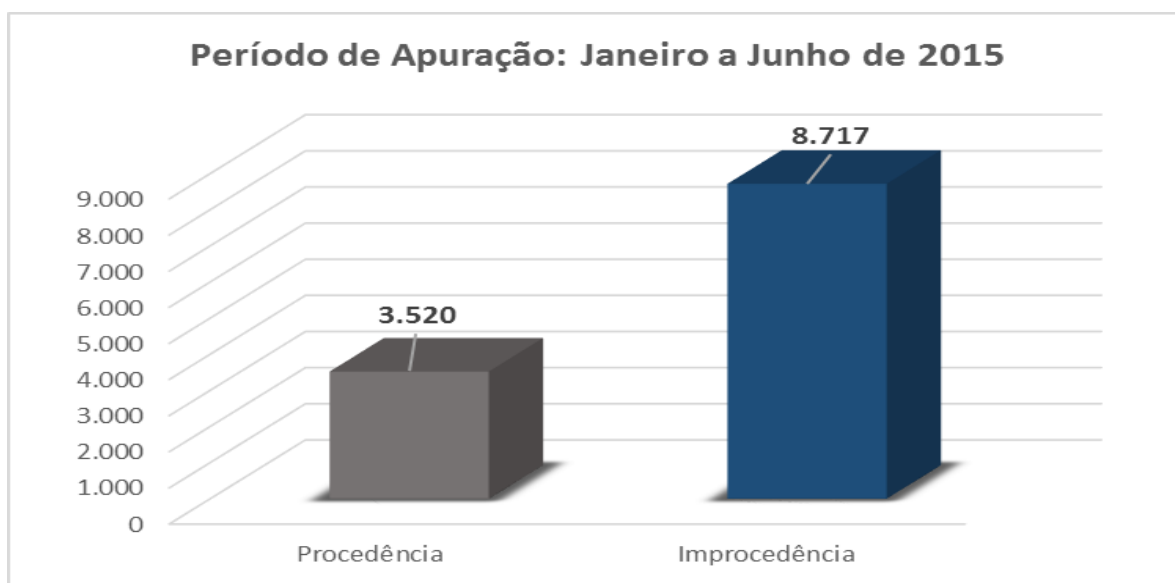
MÊS	PROCEDÊNCIA	IMPROCEDÊNCIA
Janeiro	291	670
Fevereiro	641	1.441
Março	768	1.830
Abril	579	1.382
Maio	640	1.756
Junho	601	1.638

⁴ Não foram consideradas as ações julgadas parcialmente procedentes e as conciliações.

Total	3.520	8.717

Fonte: http://www.trt3.jus.br/conheca/produtividade/producao_magistrados.htm

Com o gráfico abaixo é possível uma melhor visualização dos resultados obtidos:



Diante das informações apresentadas é possível vislumbrar o cenário traçado ao longo deste estudo, qual seja, que atualmente na Justiça do Trabalho, tendo como parâmetro a Justiça Mineira, grande parte das reclamações trabalhistas ajuizadas, que não são julgadas parcialmente procedente ou levadas a conciliação, são totalmente improcedentes.

Assim, do confronto entre procedência das ações e improcedência, esta Justiça Especializada se vê diante de diversas aventuras jurídicas, através de ações ajuizadas de forma temerária, o que demonstra a necessidade de uma atuação efetiva do Judiciário Trabalhista, no sentido de coibir tais condutas, com a aplicação de penalidades de caráter pedagógico ao autor da ação, nos casos de abuso do direito de ação, afronta ao próprio Direito do Trabalho e da proteção concedida ao empregado, bem como de desrespeito aos empregadores, que, não se revestem mais da roupagem antiga de carrasco dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo apresentado, primeiramente sob o enfoque doutrinário e posteriormente com análise de dados extraídos do sítio eletrônico do TRT da 3ª Região – Minas Gerais, foi possível visualizar que, muito embora o Direito do Trabalho tenha como finalidade a proteção da parte hipossuficiente da relação jurídica de emprego, a conduta do empregado diante dela, muitas das vezes tem sido no sentido de ajuizamento de ações infundadas.

A supressão de direitos por parte dos empregadores, mesmo existente, não mais pode ser considerada como motivo principal para ajuizamento de ações, pois como foi verificado, utilizando-se como parâmetro o confronto entre ações procedentes e improcedentes, o número de ações julgadas totalmente improcedentes são bem maiores do que as totalmente procedentes.

Nesse contexto, constatou-se que apesar do que prevê a legislação trabalhista e da proteção conferida pelos princípios norteadores da simplicidade e informalidade, as demandas levadas à Justiça do Trabalho retrataram uma realidade diferente, pois os empregados de hoje não são os mesmo da época do surgimento do Direito do Trabalho, bem como a realidade laboral também se modificou ao longo do tempo.

É possível inferir afronta ao ordenamento jurídico pátrio, bem como desrespeito pelo trabalhador a própria Justiça do Trabalho e ao Direito do Trabalho que tem por finalidade a sua proteção.

O presente estudo aponta alguns fatores que estimulam os empregados a ajuizarem diversas ações trabalhistas, em flagrante abuso do direito de ação e má fé processual, pois não há no Judiciário Trabalhista efetiva punição pedagógica, com a finalidade de coibir tais práticas cada dia mais frequentes.

Desse modo, a realidade retratada neste estudo desafia atuação firme do Poder Judiciário Trabalhista no sentido de coibir a conduta aventureira do trabalhador, aplicando as penalidades necessárias, para que seja um instrumento de efetivação da justiça e da paz social, através da solução equânime dos conflitos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Cássio Mesquita. O futuro do direito do trabalho. Disponível em: http://www.mesquitabarros.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=29:ofuturo. Acesso em: 26.nov.2015

BISPO, Patrícia. Conscientização aumenta segurança no ambiente de trabalho. Disponível em: http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Materia/8839/conscientizacao-aumentaseguranca-no-ambiente-de-trabalho.html#. Acesso em: 26.nov.2015

BRASIL, Lei nº 1.060, de 05 de fevereiro de 1950. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L1060.htm. Acesso em: 26.nov.2015

BRASIL, Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 26.nov.2015

BRASIL, Lei nº 7.115 de 29 de agosto de 1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7115.htm. Acesso em: 26.nov.2015

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Minas Gerais. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/conheca/produktividade/producao_magistrados.htm. Acesso em: 26.nov.2015

CAPESTRANI, Piero de Manincor. A prova para a concessão da justiça gratuita. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/24336/a-prova-para-a-concessao-da-justica-gratuita/1>. Acesso em: 26.nov.2015

CAVALCANTE, Rafael Ferraresi Holanda. Banalização do direito. Assédio moral no trabalho deve ser provado, e não presumido. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2006-jul-22/assedio_moral_provado_nao_presumido. Acesso em: 26.nov.2015

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10.ed. São Paulo: LTR, 2011.

LEANDRO, Luciene de Seixas. Dano moral: da evolução à banalização na esfera do direito trabalhista. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/35867/dano-moral-da-evolucao-abanalizacao-na-esfera-do-direito-trabalhista>. Acesso em: 26.nov.2015

MACHADO, José Manoel. A fiscalização do trabalho frente a flexibilização das normas trabalhistas. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/6599/a-fiscalizacao-do-trabalhofrente-a-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas/1>. Acesso: 13.set. 2015.

SANTOS, Leandro Gregório dos. Os pedidos absurdos e a aplicação da multa por litigância de má fé na justiça do trabalho. Disponível em: <http://www.resinamarcon.com.br/artigo/323/ospedidos-absurdos-e-a-aplicacao-da-multa-por-litiganci-de>. Acesso em: 26.nov.2015

SILVESTRE, Jorge Augusto Buzetti. O princípio do informalismo no direito processual do trabalho. Disponível em: http://www.oabsinop.com.br/?mega=news_detalhe&cod=473. Acesso em: 26.nov.2015