

AS TRANSGRESSÕES AOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS FRENTE AO TRABALHO ESCRAVO E AO TRABALHO ILEGAL DOS MENORES

Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho

Aline Honória de Freitas
Graduanda no curso de Ciências Contábeis

Orientador: Prof. Ms. Rodrigo Rios Faria de Oliveira
Docente da Univás/Pouso Alegre/MG

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo investigar sobre os princípios trabalhistas contidos na Constituição Federal e mostrar que, infelizmente em pleno século XXI, ainda existe trabalho escravo e ilegal de menores em muitas regiões do país. O Direito do Trabalho são normas jurídicas que surgiram para proteger os trabalhadores garantindo liberdade, igualdade e dignidade humana e direitos e obrigações entre empregados e empregadores, pois a valorização do trabalho é muito importante e não pode ser esquecida. Dessa forma, o Direito do Trabalho tem por finalidade assegurar melhores condições de trabalho e também melhores condições sociais aos trabalhadores, visando sempre relacionamento entre patrão e empregado, estabelecendo uma plataforma de direitos básicos como o conjunto de princípios que são regras e diretrizes fundamentais na relação de trabalhos subordinados, orientando tanto legislador quanto aplicador de normas existentes nas relações trabalhistas. A pesquisa foi bibliográfica, pois foi realizada através de livros, artigos e *sites* confiáveis da *internet*. Como resultado presume-se que haja muita desvalorização da pessoa humana e muita ilegalidade nos dias atuais.

Palavras-chave: Princípios. Direito do trabalho. Transgressões trabalhistas.

ABSTRACT

The present study aims to investigate the labor principles contained in the Constitution and show that unfortunately in the XXI century still exists slave

labor of minors and illegal in many regions of the country. The Labour Law are legal rules have emerged to protect workers by ensuring freedom, equality and human dignity, guaranteeing rights and obligations between employees and employers, as the appreciation of the work is very important and cannot be forgotten. Thus, the Labour Law is intended to ensure better working conditions as well as better social workers, always seeking relationship between boss and employee establishing a platform of basic rights such as the set of principles that are fundamental rules and guidelines in relation subordinates work, guiding both as legislator applicator existing standards in labor relations. A literature search was because it was made in books, articles and websites of reliable internet. As a result it is assumed that there is still much devaluation of the human person and very illegal nowadays.

Keywords: *Principles. Labor law. Transgressions labor.*

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho nasceu com o propósito de atender às necessidades dos trabalhadores e defender as desigualdades contratuais com a finalidade de assegurar melhores condições de trabalho. O Direito do Trabalho tem grande preocupação em garantir aos trabalhadores seus direitos em relação aos empregadores, impondo regras para que não haja desigualdade e injustiça, não prejudique e nem ofenda a dignidade da pessoa humana. Assim, o Direito do Trabalho, tem por base os princípios que orientam tanto legislador quanto aplicador da norma jurídica.

No entanto, para defender as desigualdades contratuais, iniciou-se a construção da Legislação Trabalhista Brasileira que são leis que regem o relacionamento entre patrão e empregado em seus direitos e deveres, tendo como principal função a melhoria das condições trabalhistas.

A escolha do tema se deu devido às transgressões frente às normas trabalhistas e constitucionais que agridem o empregado, através do trabalho escravo e ilegal dos menores. O presente trabalho tem como objetivo investigar os princípios trabalhistas contidos na Constituição Federal e mostrar que, infelizmente em pleno século XXI, ainda existe trabalho escravo e ilegal de menores. Esse estudo será realizado por meio bibliográfico, feita através de pesquisas em livros, artigos e *sites* confiáveis da *internet*.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Princípio é a origem, início ou começo de algo. É um fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas. Ou seja, é o primeiro passo na consecução de uma regulação, eles informam, orientam e inspiram as regras legais.

De acordo com Martins (2012), são, portanto, os princípios as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é o seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas. Princípio está relacionado ao trabalhador, dando uma atenção especial aos seus interesses, assim podendo beneficiá-lo.

Na visão de Rodrigues (2002), princípios são:

Linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta e indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos (p. 36).

Martins (2002) acrescenta que, a CLT, no art.8, determina claramente que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios de Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria. Evidencia-se, portanto, o caráter informador dos princípios, de orientar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa de suprir as lacunas e omissões da lei, portanto os princípios pode ser identificado de maneira específica ou universal em relação aos locais que podem ser aplicados.

Compreende-se que os princípios são consideradas verdadeiras normas jurídicas, segundo o art.4 da CLT, de aplicação a todo direito, solicita que seja recorrido aos princípios gerais do Direito do Trabalho na ausência de normas. Nesse mesmo segmento a legislação trabalhista apresenta em seu art. 8 que, de acordo com cada caso, as decisões tomadas pelas autoridades competentes, poderão ser decididas através dos princípios gerais do direito.

Assim conclui-se que os princípios são normas jurídicas que representam o sentido da palavra “Direito”, podendo ser utilizadas em conjunto ou individualmente, com a finalidade de obter melhores resultados.

2.1 Princípio da proteção

O Direito do Trabalho brasileiro adota o princípio da proteção ao trabalhador com intuito de que a lei proteja sempre o empregado. Ou seja, tenta igualar as condições entre empregado e empregador.

Dessa forma o princípio da proteção tem o objetivo de proteger a parte mais frágil da relação entre empregado e empregador.

De acordo com Martins (2012):

O princípio da proteção pode ser desmembrado em três:

- a) Princípio o indubio por operário: diz que quando estiver o aplicador diante de situações em que há duas saídas distintas, deverá acolher aquela mais benéfica ao trabalhador, mas, no entanto, nunca afrontando a vontade da lei. Ou seja, em caso de dúvida favoreça o empregado, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador e nem se trate de matéria proibitória.
- b) Princípio da aplicação de norma mais favorável ao trabalhador: No caso de haver mais de uma norma aplicável ao caso concreto, aplica-se a norma que melhor favorecer o trabalhador. Portanto no Direito do Trabalho, não se aplica a hierarquia das leis, mas a que for mais favorável, Ou seja, é uma tentativa de proporcionar uma compensação ao empregado em relação à superioridade econômica do empregador.
- c) Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador: Este princípio pode ser entendido como o direito adquirido resguardado na CR/88 artigo XXXVI do fato de que as vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior, ou seja, outorgar uma condição desfavorável ao obreiro. Ou seja, quando se cria uma nova Lei e existe um contrato de trabalho com a Lei antiga, irá prevalecer a que oferecer mais condições vantajosas ao trabalhador (p. 69).

Esclarece a sumula 51 do TST que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, atingiram apenas os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Assim, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores tem validade somente em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não quanto aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica.

2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Previsto no artigo 9 da Constituição das Leis do Trabalho, o princípio da irrenunciabilidade protege o trabalhador contra sua vontade própria. Isso significa que nenhum empregado poderá renunciar o direito que a Lei lhe confere.

Martins (2012, p. 70) exemplifica que “temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-la na justiça do trabalho”.

Martins (2005) ainda ressalva que:

O trabalhador não poderá renunciar, como por exemplo, ao recebimento de seu salário, em razão de que a empresa passe por dificuldades financeiras. Se tal fato ocorrer não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro postular os salários não pagos na Justiça do Trabalho (p. 44).

2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que deve-se preservar o contrato de trabalho do empregado com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado (MARTINS, 2012).

O legislador procurou proteger o trabalhador com a garantia de continuidade de seu contrato de trabalho, independente de qualquer alteração no controle da empresa em que trabalha.

A constituição de 1988 não impôs ao empregador a garantia eterna de emprego ao empregado, porém em caso de despedida sem justa causa, deverá ele, o empregador, indenizar o trabalhador pela rescisão contratual.

Martins (2012, p. 71), complementa citando a Súmula 212 do TST ao dizer que “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego possui presunção favorável ao empregado”.

2.4 Princípio da primazia da realidade

Este princípio consiste em dar preferência à realidade dos fatos existentes na relação de emprego, prevalece o que é vivenciado na vida real, ou seja, se uma pessoa for contratada para exercer uma função e está fazendo outra, o que está no contrato de trabalho perde a validade e o que vale é a realidade exercida pelo empregador.

Martins (2012) ressalva que:

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre partes. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada (p. 72).

E segundo Araújo (1996, p. 89), “a consideração da realidade em toda sua dimensão, em detrimento de forma”. Ou seja, sobrepõe o que foi pactuado entre as partes.

No mesmo sentido Camino (2003) esclarece que:

Sem dúvida, o princípio da primazia da realidade também acaba por ser um desdobramento do princípio da proteção porque o trabalhador sempre sai beneficiado, quer pela facilitação da prova de suas alegações (a realidade se demonstra através de qualquer meio idôneo), quer pela ineficácia dos registros desconformes com a situação de fato mais favorável (p. 100).

A regra está relacionada com a realidade que envolve o contrato de trabalho e maneira como é executado.

3 TRANSGRESSÕES AO CONTRATO DE TRABALHO

3.1 Trabalho escravo

Na sociedade pré-industrial não havia um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho.

Nascimento (2007) ressalva que:

Predominou a escravidão que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas. Não diferiu muito a servidão. Uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pensava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam (p.).

Com as corporações de ofício da Idade Média, as características das relações de trabalho ainda não permitiram a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o Direito do Trabalho.

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado.

O autor (2007, p. 23) salienta que “o direito do trabalho consolidou se como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos sociais das relações de trabalho que se desenvolvem nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços”.

A escravidão foi legalmente abolida no Brasil pela princesa Isabel no dia 13 de maio do ano de 1888, através da Lei Áurea. O trabalho forçado, a escravidão por dívida e a privação do direito de ir e vir, ainda existem em nosso país e em várias partes do mundo, apesar de inscritos no artigo 149 do Código Penal Brasileiro como crimes.

O trabalho escravo hoje adquiriu novas características e formas, mas ainda permanece de forma clandestina, geralmente em fazendas do interior do país, submetendo de forma ilegal, trabalhadores à condição análoga de escravo, eliminando direitos de locomoção por meio de ameaças e pressões.

A OIT afirma que pelo menos 12,3 milhões de pessoas sejam vítimas do trabalho forçado em todo mundo. Dentre essas 9,8 milhões são exploradas por agentes privados e mais de 2,4 milhões são vítimas do tráfico de pessoas. Outras 2,5 milhões são forçadas ao trabalho por grupos militares rebeldes, ou por governos de diferentes

países. Desse total 77% estão na Ásia, no Brasil existem pelo menos 25 mil pessoas submetidas às condições análogas ao trabalho escravo.

As regiões onde mais ocorrem essas situações são no Norte, em algumas áreas do Sudeste, no Norte e sul de Minas Gerais e no Sul da Bahia. Todas apresentando características em comuns como: a pobreza, o analfabetismo e a falta de desenvolvimento econômico – social.

A falta de oportunidade nas regiões do país, a oferta de um emprego com falsas promessas de bons salários, o adiantamento para as famílias que ficam e o pagamento das pousadas durante a longa viagem até o local do trabalho, já cria uma forma de cerceamento de liberdade, pois o trabalhador já está em débito com o aliciador.

Assim começam a endividar-se com transportes e empréstimos que recebem para deixar com a família, continuando com a dívida, são obrigados a comprar as ferramentas de trabalho e a alimentação em armazéns mantidos pela fazenda, a preços exorbitantes. São submetidos a longas jornadas de trabalho em condições precárias, mas nunca conseguem pagar o que devem. Na maioria das vezes, sofrem ameaças e alguns até morrem, servindo de exemplos aos outros como forma de inibição. Além disso, a dificuldade para fugir das fazendas é muito grande devido ao isolamento e ao difícil acesso a esses locais.

Süssekind Filho e Teixeira (2003), afirmam que:

Nos tempos atuais, o que parece inconcebível, ainda se registram, mesmo que em ínfimas proporções, escravos no interior da África, na Arábia e , até mesmo, como imprensa tem divulgado, no interior do próprio Brasil, fazendeiros mantêm, em regiões longínquas, trabalhadores confinados em suas propriedades guardados por vigias armados (p.).

A Lei Áurea não acabou com a desigualdade social, com a miséria e tampouco com a fome, e em virtude dessa falta de oportunidade, é que se vigora até os dias atuais o trabalho escravo, conhecido também como “escavidão branca”, e com números cada vez maiores de adepto. Hoje o trabalho escravo é proibido por lei, sendo considerado como crime a sua prática. Apesar de inúmeras reportagens, relatos e notícias, o trabalho escravo é de difícil visualização, visto que a prática é realizada em lugares de difícil acesso.

Maraschin (1997) descreve o trabalho escravo atual como:

Abrangendo uma multiplicidade de situações em que se registram mecanismos de coerção e de violência disciplinando as relações de trabalho, numa flagrante da legislação trabalhista e penal. O conjunto daquelas ocorrências em que são verificados atos de emprego de força, de recursos e constrangimentos físicos e morais para manterem trabalhadores a jornadas não fixadas e á execução das atividades, quaisquer que sejam, sem que lhes seja permitido um livre deslocamento (...) incluindo ainda todas as formas de imobilização da força de trabalho, tanto pela moradia, quanto pela peonagem da dívida (p. 1).

Infelizmente o trabalho escravo é uma triste realidade e está presente até hoje em nosso meio e bem mais perto do que imaginamos.

Foi publicado em uma revista da Rede Brasil Atual no dia 22/03/2013.

A Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo anunciou um flagrante de trabalho escravo em uma confecção que produzia roupas para as marcas Luigi Bertolli, Emme e Cori A operação foi realizada na terça - feira dia 20/03/2013 e resgatou 29 trabalhadores rurais bolivianos da oficina na região do Belenzinho, zona leste da Capital Paulista. Os fiscais do Ministério do trabalho flagraram trabalhadores em condições análogas á escravidão. Na fábrica, as pessoas trabalhavam de 12 h a 14 h por dia, ganhavam em média R\$ 3por peça produzida, faziam as refeições no mesmo local em que trabalhavam e não tinham direito a férias nem a 13º salário. A fiscalização flagrou ligações elétricas clandestinas, com riscos de incêndio, crianças circulando pelo local de trabalho e mantimentos guardados junto de rações de animais. De acordo com a Juíza do Trabalho da 2ª região, Patrícia Toledo, as maiores partes dos trabalhadores viviam em situações de servidão por dívida, contraída ainda na Bolívia. Outra parcela foi vítima de tráfico internacional de pessoas. Pelo menos seis deles estavam irregulares e poderão ajustar sua documentação no brasil. A situação se arrastava desde julho de 2012 (REDE, p. 1).

Ainda existem muitas pessoas em condições de trabalho ilegal, mas felizmente a população está se conscientizando, apesar de não ser fácil, a fiscalização está cada vez mais atenta a esses fatos e, com certeza, em breve isso vai mudar, pois temos o direito de reclamar e requerer melhores condições de trabalho.

3.2 Trabalho dos menores

A preocupação com o menor, segundo Martins (2012), vem da época das Cooperações de ofício, em que sua assistência era feita para a preparação profissional e moral, para fins de aprendizagem, mas com a Revolução Industrial (século XVIII), esse

menor ficou completamente desprotegido, passando dessa forma a trabalhar exaustivamente de 12 à 16 horas diárias.

Verifica-se que o Art. 2 da Declaração dos Direitos da Criança diz que a finalidade principal da proteção do trabalho do menor está em “lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, espiritual e social, de forma sadia e normal e em condições de liberdade e dignidade” (EDUCAÇÃO, 1959, p. 1).

De acordo com a Legislação Trabalhista Brasileira, é proibido o trabalho do menor de 18 anos, em condições perigosas e insalubres. Os trabalhos técnicos ou administrativos são permitidos desde que realizados fora das áreas de riscos e em segurança. A duração da jornada de trabalho será de 44 horas semanais não excedendo 8 horas diárias (MARTINS, 2012).

Segundo Martins (2012), o contrato de aprendizagem tem sua origem nas corporações de ofício, onde o trabalhador ingressava na corporação com a finalidade de aprender e poder desenvolver uma obra que o tornasse mestre.

O contrato de aprendizagem é considerado um contrato por prazo determinado, envolvendo trabalho, mesmo que se fale em aprendizagem do trabalhador, pelo fato de haver pagamento de salário e subordinação, ou seja, existe a relação de funcionário e superior.

O contrato do menor aprendiz conforme art.433 da CLT extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, ressalva prevista no parágrafo 5 do art 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

- I. Desempenho insuficiente ou inadaptação;
- II. Falta disciplinar grave;
- III. Ausência injustificada à escola que implique em perda do ano letivo, ou
- IV. A pedido do aprendiz.

Atualmente verifica-se uma realidade enigmática obscura e aproveitadora por parte dos empregadores, enriquecendo-se ilicitamente, uma vez que não arcam com o pagamento de impostos, desfrutando através destes menores que não são atingidos pela lei.

O que acontece é a exploração do menor em todos os aspectos, sejam eles físicos, emocionais ou psicológicos, uma vez que sentem-se discriminados por não

possuírem o tão almejado registro em carteira, privando-os de benefícios futuros. Esses jovens entre 14 e 16 anos, porém se veem na necessidade de trabalhar. A lei resguarda somente a partir de 16 anos, mas como não há alternativa como solução imediata, vislumbram do trabalho informal, que é muito vantajoso ao empregador.

A concentração de trabalho escravo e trabalho infantil, variam de acordo com os estados. Em Minas Gerais, por exemplo, existe como mão de obra do adolescente, no cultivo do algodão, alho, avicultura, batata, café, cana, feijão, tomate e ainda no manuseio de carvão, olaria, pedra, confecção, tecelagem, plástico, oficina mecânica.

O trabalho ilegal do menor é muito visto em grandes cidades, nos faróis nas ruas, onde muitas crianças vão buscar seus sustentos. É uma triste realidade, mas infelizmente existe.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo presente artigo, observou-se que o Direito do Trabalho busca sempre valorizar o indivíduo objetivando equilibrar as desigualdades sociais em relação a empregado e empregador. Infelizmente em pleno século XXI pode-se observar que o trabalho escravo e o trabalho dos menores ainda é uma triste realidade, apesar do avanço da modernidade, a dignidade de milhões de adolescentes e crianças estão sendo desrespeitadas e violadas quando se trata de direitos humanos. A baixa renda das famílias, força o trabalho precoce, e o mais grave, sem amparo e sem nenhum cumprimento da lei, onde muitas vezes acontece exploração.

Enfim, o trabalho é instrumento muito importante na vida da sociedade. É através dele que buscamos a realização pessoal e profissional, por isso cada um, deve zelar pela dignidade da pessoa humana e conseqüentemente promover a igualdade de direitos entre os homens, garantindo a independência e a liberdade do ser humano, protegendo e zelando sempre pelos seus direitos.

Todo homem nasce livre e igual em dignidade e direito e com certeza todos devem sempre agir com espírito de fraternidade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, F. R. **A boa fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

CAMINO, C. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Sintese, 2003.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. São Paulo: Saraiva, 1998.

EDUCAÇÃO PÚBLICA. Declaração dos direitos da criança, 1959. Disponível em: <<http://www.educacaopublica.rj.gov.br/biblioteca/documentos/0004.html>>. Acesso em: 23 abr. 2013.

MARASCHIN, C. **O trabalho escravo no Brasil contemporâneo (uma análise jurídico-social)**, 1997. Disponível em: <<http://www.iob.com.br/bibliotecadigitalderevistas/bdr.dll/RST/dc913/e1c24/e221b?f=templates&fn=altmain-nf.htm&2.0>>. Acesso em: 16 mai. 2013.

MARTINS, S. P. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

REDE BRASIL ATUAL. **Fiscais flagram trabalho escravo em confecção da Luigi Bertolli em São Paulo**, 2013. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2013/03/misterio-flagra-trabalho-escravo-em-confeccao-de-sao-paulo/>>. Acesso em: 11 abr. 2013.

RODRIGUES, A. P. **Princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND FILHO, A.; TEIXEIRA, J. L.. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.