

CONCEITOS E APLICAÇÕES SOBRE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Esp. Alexandre Haleson dos Santos Thiebaut¹

RESUMO

O presente artigo procura demonstrar conceitos e aplicações de alguns institutos da legislação trabalhista, como a evolução histórica, princípios, fontes, relação de trabalho, relação de emprego, empregado e empregador. Buscando assim, apresentar a temática com uma perspectiva de atualização, aplicação profissional e acadêmica.

Palavras-chave: evolução histórica; princípios; fontes; relação de trabalho; relação de emprego; empregado; empregador.

ABSTRACT

This article seeks to demonstrate concepts and applications of some institutes of labor legislation, such as historical development, principles, sources, labor relations, employment relationship, the employee and employer. Thus seeking to present the theme with an update perspective, professional and academic application.

Keywords: historic evolution; principles; sources; Work relationship; employment relationship; employee; employer.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca desenvolver e demonstrar a temática da evolução histórica, princípios, fontes, relação de trabalho, relação de emprego, empregado e empregador numa abordagem acadêmica e de forma atualizada orientar profissionais, acadêmicos e pessoas interessadas sobre a temática da legislação trabalhista.

Por meio das Leis que ocorrem à regulamentação dos direitos e deveres dos trabalhadores, assim como, os direitos e deveres dos empregadores, sendo que as principais fontes se tornam a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, Leis complementares, acordo e convenções coletivas, contratos e até mesmo regulamentos internos das empresas.

Em princípio, a legislação trabalhista existe para proteger o trabalhador que coloca seus esforços em busca de um objetivo comum com o empregador, e do seu salário obtém o sustento próprio e conseqüentemente o de sua família, perfazendo o entendimento, que o trabalho tem uma crucial importância social, e o Estado também tem o dever de proteger suas relações.

¹ Formado em direito pelo Centro de Educação Superior de Vitória-ES (Pitágoras), pós-graduado em direito civil e processo civil pela Universidade Federal do Espírito Santo-UFES. Professor de direito dos cursos de administração e ciências contábeis da Faculdade Multivix-Serra, e da pós-graduação da Faculdade Multivix campus Vitória e Serra.

Os pontos abordados ao longo do artigo servem como parâmetros, que se aplicados e respeitados, evitam reclamações trabalhistas, sendo que, o empregador deve cumprir estritamente a legislação trabalhista vigente. Para tanto, o conhecimento se faz necessário para que o pratique e utilize de seu conteúdo, as leis.

A legislação trabalhista no Brasil é bastante ampla e muitas vezes detalhada, sempre sofre alterações em virtude da dinâmica do direito do trabalho, desta forma, é obrigação do empregador, sindicatos e profissionais das áreas vinculadas a este desenvolvimento, estar atualizado sobre a legislação e suas alterações.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO E DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Em se tratando da evolução do direito e da legislação trabalhista, temos fatores internos que mais influenciaram o surgimento da temática no Brasil foram os movimentos operários do qual participaram imigrantes com inspirações de mudanças, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900, o crescimento industrial provocado pela Primeira Guerra Mundial devido a elevação do número de fábricas e operários, e a política trabalhista de Getúlio (1930). O início da consolidação histórica do Direito e da legislação pertinente ao Trabalho no Brasil se deu com a abolição da escravatura em 1888. Com a assinatura da Lei Áurea, iniciou-se, de certa forma, a referência histórica do Direito do Trabalho Brasileiro. Tal lei reuniu pressupostos para a configuração do novo ramo jurídico especializado e eliminou o sistema de escravidão que persistia até o momento, gerando como consequência, um grande estímulo da estruturação na relação empregatícia, ou seja, da relação entre empregado e empregador (NETO, 2011).

A evolução histórica do Direito do Trabalho Brasileiro costuma ser apresentado em fases, sendo o primeiro período considerado significativo para a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Nomeada como *Manifestações Incipientes ou Esparsas*, desenvolveu-se entre os anos de 1888 até 1930. Caracterizou-se pela presença de movimentos operários sem grande capacidade de organização e pressão, seja pelo seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, ou pela influência hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias.

Neste período, destacou-se o surgimento ainda assistemático e disperso de várias normas associadas a outras normas relacionadas à questão social como o decreto nº439/1890, que estabelecia as bases para organização da assistência à infância desvalida; Decreto nº843/1890, que concedia vantagens ao Banco dos Operários; Decreto nº1162/1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento; Decreto nº221/1890, que estabeleceu a concessão de férias de 15 dias aos ferroviários e ainda suas aposentadorias; Decreto Legislativo nº1150/1904, que concedeu facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício estendido posteriormente aos trabalhadores urbanos; Decreto Legislativo nº1637/1907, que facultou a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas (NETO, 2011).

Em 1937, com a Constituição do corrente ano, trazia mencionado em seu bojo constitucional texto que tratava da Justiça do Trabalho, aperfeiçoando o texto e gerando uma proporção de elevação do seu patamar constitucional, sendo que, com o decreto nº 123/39, a Justiça do Trabalho foi efetivamente regulamentada.

Tal ato acabou gerando uma medida estrutural despertando diversos incentivos ao sindicalismo oficial, incentivos que seriam transformados, logo após, em expresso monopólio jurídico de organização, atuação e representação sindical. Finalmente, por quase todo o período do governo de Getúlio Vargas, houve uma contínua e

perseverante repressão estatal sobre as lideranças e organizações autonomistas ou adversas obreiras, sendo que após alguns anos, o modelo de organização do desenvolvimento dos empregados foi estruturado e reunido em um único diploma normativo, denominado CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), por meio do Decreto nº5452/43.

A Consolidação das Leis do Trabalho (1943) é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram. A Consolidação não é um código, segundo Amauri Mascaro Nascimento, pois sua principal função foi a de reunião das leis já existentes e não a criação, como num código de leis novas. Trata-se da primeira lei geral, aplicável a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. Vale lembrar, no entanto, que já existiram outras leis: Lei nº62/35, aplicável a industriários e comerciários e outros vários decretos específicos de cada profissão. A CLT teve importância fundamental na história do direito trabalhista no Brasil, todavia, com o passar do tempo, foi se tornando ultrapassada, obsoleta. Não correspondia mais às novas ideias. Por isso, fez-se necessário o surgimento de muitas outras leis posteriores a ela, como a Lei nº 605/49 sobre repouso semanal, Lei nº 4090/62 sobre gratificação natalina e 13º salário (ambas em vigor) e outras já alteradas como a Lei de Greve de 1964 e a Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço de 1966, substituídas por leis posteriores (NETO, 2011).

Depois de 1945, com a chamada redemocratização do país, o modelo de organização sindical que parecia ter sido uma imposição artificial da ditadura varguista, não sofreu alterações que afetassem sua essência. À exceção do sistema previdenciário, que na década de 60 foi afastado da estrutura corporativa sindical e dissociado desse tradicional modelo, não sendo assistida, na fase democrático-populista de 1945-1964, ou na fase do regime militar implantado em 1964 (NETO, 2011).

A partir de 1964, o Estado promulgou leis de política salarial continuamente modificada, visando o controle da inflação e a melhoria dos salários, objetivos não alcançáveis até 1993, quando começou a crescer as ideias da livre negociação através do contrato coletivo de trabalho.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios servem para equilibrar as desigualdades entre o trabalhador e seu empregador, justificando assim a existência do direito do trabalho e da legislação pertinente à temática.

São várias as classificações e estão ligadas diretamente ao trabalhador. A CLT em seu artigo 8º vem consagrar a função de integração dos princípios gerais do direito trabalhista, ao salientar sua aplicação somente para casos em que há omissão legal e contratual (CAVALCANTE, 2011).

3.1 Princípio da proteção do trabalhador

O princípio da proteção busca trazer um equilíbrio entre empregado e empregador, tendo por consideração que o empregado se torna hipossuficiente em relação ao empregador. Com esse objetivo, o princípio destaca três vertentes a serem observadas:

a) In dubio pro operário: ocorrendo dúvida, seja em relação a interpretação da norma, como na aceitação e valoração dos fatos jurídicos a serem examinados, o operador do direito deve decidir a favor do trabalhador (arts. 333, CPC e 818, CLT).

b) Norma mais favorável: na interpretação de duas ou mais normas jurídicas da matéria trabalhistas tratando de uma mesma temática, deve ser aplicada aquela que seja mais benéfica, independente da hierarquia que possa existir.

c) Condições mais benéfica: este trata de proteger o empregado, na situação de uma condição de trabalho acrescida a contratação não poder ser substituída por outra menos vantajosa (art. 468 da CLT e Súm. 51, I).

3.2 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

Os direitos trabalhistas não podem ser renunciados, uma vez que, o empregado não tem possibilidade jurídica de dispor, pela sua manifestação de vontade, das vantagens e proteções já conquistadas, conforme art. 9º da CLT.

Tal princípio tem que ser observado para os casos de transação, atitude essa empresarial que enquadra-se em uma política global de incentivo a dispensa, onde o empregado terá uma indenização rescisória maior isso pela transação, o que não tem nada a ver com o pleno ato da transação (BARROS, 2010).

3.3 Princípio da Primazia da Realidade

Por este princípio, existindo a discordância entre o que ocorre de fato e o que está nos documentos trabalhistas, deve prevalecer o que estiver relacionado aos fatos, pois os documentos se tornam validos na legislação trabalhista, se estiverem em sintonia com a realidade (BARROS, 2010).

3.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Este princípio, aplica-se para a rescisão do contrato de trabalho, que deve ser por caso justificado, assim não sendo, indenizações pertinentes devem ser pagas. Destaca-se ainda, que a mudança na estrutura jurídica da empresa, não afeta os direitos adquiridos de seus empregado (arts. 10 e 448 da CLT).

3.5 Princípio da Integralidade e da Intangibilidade do Salário

O presente princípio, visa proteger o empregado de descontos abusivos, preservando sua impenhorabilidade e assegurando-lhe posição privilegiada em caso de insolvência do empregador.

Este princípio assegura a irredutibilidade salarial, revelando como espécie do gênero da inalterabilidade contratual lesiva (BARROS, 2010).

3.6 Princípio da Não-Discriminação:

Este proíbe a diferença de critério de admissão, de exercício de funções e de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, determinados pelo art.7º, incisos, XXX e XXXI da CF/88. Este princípio, deve ser aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais (CAIRO JÚNIOR, 2011).

3.7 Princípio da Irredutibilidade do Salário

O princípio da irredutibilidade salarial visa garantir que o empregado não tenha o seu salário reduzido pelo empregador, durante todo o período que perdurar o contrato de trabalho. Tal medida visa assegurar estabilidade econômica para o trabalhador (CAIRO JÚNIOR, 2011).

3.8 Princípio da Razoabilidade

De acordo com este princípio, as relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão do homem comum, atuando segundo determinados padrões de conduta que são frequentes e lógicos, como o empregado simplesmente larga seu trabalho, ou o empregado em um dia deixa de ser empregado e no outro já se torna cooperado, com recebimento por hora (CAIRO JÚNIOR, 2011).

3.9 Princípio da Boa Fé

O princípio geral da boa-fé tem ampla aplicação nas relações de trabalho, em virtude do intenso e permanente relacionamento entre o trabalhador e o empregador, ou seus prepostos, assim como entre as partes envolvidas na negociação coletiva. Consiste

assim, na afirmação de que as partes na relação de emprego devem agir com lealdade e honestidade (CAIRO JÚNIOR, 2011).

4) FONTES E ART. 7º DA CF/1988

As fontes do direito do trabalho podem ser classificadas como um conjunto de normas jurídicas, normas essa que regulamentam as relações de trabalho existentes, podendo ser considerado, inclusive, trabalhadores autônomos. Pois se trata de uma parte do direito mais específica visando à adequação e cumprimento do direito do indivíduo enquanto trabalhador.

4.1 Fontes materiais

São as fontes relacionadas ou que se referem à nossa sociedade. Isso engloba todos os aspectos sociais, tais como, fatores econômicos, políticos, sociológicos, filosóficos entre outros. Essas servirão para embasamento e/ou orientação para criação de novas leis ou melhoramentos das já existentes, criando assim novos parâmetros para entendimento das necessidades do trabalhador de acordo com o dia a dia e com evolução, pois as mudanças delimitam e obrigam a criação de novas regras e normas ou a revisão daquelas que se encontram obsoletas. Afinal, as mudanças no mercado de trabalho e na maneira de produção se renovam constantemente, daí a importância da fonte material dentro do direito do trabalho, pois ela visa o coletivo, tenta compensar a desigualdade trabalhista e diminuir o conflito de interesse comumente gerado em relações de trabalho. Exemplos: paralisações, greves, manifestações, etc ... (NETO, 2014).

4.2 Fontes formais

Essa será o meio pelas quais as leis serão cumpridas. Podemos citar como exemplo de fontes de leis formais a Constituição Federal e suas ementas, decretos, portaria entre outras. As fontes formais se subdividirão em Heterônomas (estatal), ou seja, todas aquelas ligadas às fontes formais propriamente ditas, que serão baseadas na nossa lei, através da constituição federal, tratados, regulamentos e etc. E autônomas (não estatal), que será relacionada às fontes materiais no que se refere aos costumes sociais e acordos coletivos de trabalho, normalmente feito entre um sindicato e as empresas, entre outros. Exemplos: CLT, Leis, Sentenças Normativas, Convenções Coletivas, etc ... (CAVALCANTE, 2014).

5) EMPREGADO

O art. 3º da CLT determina que *“considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*. A doutrina acrescenta a essa definição outro requisito: a prestação pessoal do serviço (DELGADO, 2014, pg 222).

5.1 Requisitos para caracterização do empregado

São cinco os elementos essenciais da definição de empregado. A presença desses cinco elementos é requisito sempre indispensável para o sujeito, que realize um determinado trabalho, ser enquadrado como empregado. São eles: pessoa física, habitualidade (ou não eventualidade), subordinação (ou dependência), salário e pessoalidade. Destaca-se que, esses elementos são somatórios e a ausência de um ou outro pode descaracterizar o indivíduo como empregado (DELGADO, 2014).

5.2 Espécies de empregado

Dentro da CLT e outras legislações pertinentes, temos a caracterização de algumas espécies de empregados próprios e respectivas características.

a) Empregado urbano (art. 3º da CLT):

Considera-se empregado urbano, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, bem como, as demais características determinadas pela lei.

b) Empregado rural (Lei nº 5.889/73 regulamentada pelo Decreto nº 73.626/74 com previsão no art. 7º da CF/88).

Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual, para empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. Tendo de forma similar os requisitos do trabalhador urbano.

c) Em domicílio (art. 6º e 83 da CLT / Art. 70 do CC).

Considera-se empregado em domicílio, aquele que realiza o trabalho fora da sede do empregador, mantendo os requisitos caracterizadores da relação de emprego. É o trabalho que é realizado no domicílio do empregado ou em oficina de família. Este empregado tem os mesmos direitos trabalhistas concedidos aos empregados em geral.

Algumas normas do regulamento interno da empresa não se aplicam este tipo de empregado em razão de seu distanciamento físico da sede da empresa, porém, o empregado em domicílio é subordinado e mantém na execução de seu trabalho as responsabilidades como se estivesse no estabelecimento do empregador, podendo ser advertido, suspenso e até demitido por justa causa.

O empregador poderá exercer seu controle sobre o trabalho executado no domicílio do empregado, ou seja, é absolutamente clara a subordinação hierárquica, sendo permitido: exigir produtividade, exigir hora e dia para comparecimento à sede da empresa, exigir hora de dia para a entrega do trabalho, realizar avaliação das condições técnicas do trabalho produzido, instruir o modo pelo qual a tarefa deverá ser executada, indicar o material a ser usado (CAVALCANTE, 2015).

d) Aprendiz (art. 428 da CLT / Lei 11180/2005)

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por [prazo determinado](#), em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos. A jornada de regra é de 6 horas, com exceções podem chegar a 8 horas. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SESI, SENAI, SENAC, etc) número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (CAVALCANTE, 2015).

e) Temporário (Lei 6019/74)

A Lei 6019/1974 rege o Trabalhador Temporário e exige a necessidade transitória de substituição de pessoal ou acúmulo extraordinário de serviço. Também exige a existência de uma empresa (registrada na DRT) que contrata o empregado temporário e o remete para a empresa tomadora do serviço. Cabe destacar que em caso de falência da empresa locadora a responsabilidade da empresa tomadora é solidária. O contrato em regra pode ser feito por no máximo 3 meses, admitido uma renovação. Contudo, no art. 2º da referida lei, apresenta hipóteses que permitem renovação até 9 meses (CAVALCANTE, 2015).

f) Doméstico (Lei nº 5859/72 modificada pela EC nº 72/2013)

É considerado empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial desta. A Lei 5859/1972 rege o Trabalhador Doméstico que presta serviços de natureza contínua e sem finalidade lucrativa para pessoa ou família no âmbito residencial do empregador. Há correntes que diferenciam a figura da diarista do empregado doméstico, pois falta para aquela a expectativa de retorno ao local de trabalho, fatos contraditórios em julgados. Cabe destacar que conforme a EC nº 72/2013 ampliou os direitos dos empregados domésticos, daqueles direitos elencados no Art. 7º, parágrafo único, quais sejam: garantia de salário nunca inferior ao mínimo; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção; jornada de trabalho de até 8 horas diárias e 44 semanais; hora extra de, no mínimo 50% acima da hora normal; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação ao trabalhador deficiente (PCD); proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho e a menores de 16 anos (salvo aprendizes – 14 anos). Os novos direitos que necessitam de regulamentação: proteção contra demissão arbitrária ou sem justa causa (mais a multa dos 40% sobre o FGTS na demissão sem justa causa, com fundamento no art. 10, I, do ACDT); seguro-desemprego; FGTS; adicional por trabalho noturno; salário-família; assistência gratuita a dependentes até 5 anos em creches e pré-escolas; seguro contra acidente de trabalho (CAVALCANTE, 2015).

O Simples Doméstico de 2015, representa os direitos trabalhistas das empregadas domésticas, ou empregados domésticos, que incluem o pagamento de uma série de benefícios pelos empregadores. No intuito de não tornar a mudança uma complicação desnecessária e evitar o estímulo à sonegação, foi criado este sistema, um pacote unificado para o pagamento destes benefícios, que incluem: Salários Noturno (além da garantia do adicional típico de 50% para horas extras, as mudanças de 2015 garantem um adicional de 20% sobre o valor da hora de trabalho para o trabalho doméstico noturno⁰, contribuição previdenciária (o recolhimento equivalente a 8% da remuneração dos empregados doméstico torna-se obrigatório por parte do empregador, para fins de aposentadoria e benefícios previdenciários. Além disso, tornou-se obrigatório o pagamento de um seguro contra acidentes de trabalho – também responsabilidade do empregador. Este tributo corresponde a 0,8% do salário do empregado, não ficando retido como um valor individual para aquele trabalhador) e Auxílios e garantias (como vale-transporte, por parte do empregador, e garantias a seguro-desemprego, auxílio creche e pré-escola e salários complementares em função do tamanho familiar, oferecidos pelo Governo). Estes benefícios são resultado da maior regulamentação e arrecadação, após a mudança das regras².

5.3 Espécies de trabalhadores

a) Autônomo (Lei nº 8212/91)

Trabalhador autônomo é a [pessoa física](#) que presta serviços, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem [relação de emprego](#) e por conta própria, assumindo os próprios riscos.

b) Estagiário (Lei nº 11788/08)

Estudante que busca de forma remunerada ou não por bolsa, a complementação de seus estudos na prática (DELGADO, 2014).

c) Terceirizado (art.581,§2º)

É a contratação de serviços por meio de empresa, intermediária (interposta) entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços. A

² Fonte: site do planalto, pesquisa realizada em 01/05/2016.

relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) destes.

d) Temporário (Lei nº 6019/74)

Para a empresa que o contrata, empregado, para a empresa em que vai prestar serviço, um trabalhador (DELGADO, 2014).

6 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Todo empregado será uma espécie de trabalhador, mas nem todo trabalhador poderá ser considerado empregado. Dessa forma, verifica-se que a relação de trabalho é um gênero, do qual a relação de emprego é uma das espécies. Entretanto, apesar da aparente igualdade, cada um desses institutos de direito são regidos por normas específicas, que visam à proteção do trabalho, em suas diversas face.

7) EMPREGADOR

A CLT determina que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (art. 2º).

7.1 Requisitos para caracterização do empregador

A empresa é comumente conceituada como uma atividade organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços destinados ao mercado, com objetivo de lucro. No âmbito do Direito do Trabalho, a CLT expressamente estabelece a exigência de que ela assuma os riscos do negócio. Assim, a empresa deve assumir tanto os resultados positivos quanto os negativos do empreendimento, não podendo estes últimos serem transferidos ao empregado.

Em relação a personalidade, este não se torna elemento essencial da definição de empregador. Embora esse requisito seja imprescindível para a conceituação de empregado, não o é para a de empregador. Prova disso é o fato de o empregador poder ser substituído normalmente no comando dos negócios, sem que sejam afetadas em qualquer aspecto as relações de emprego existentes com os trabalhadores da empresa. O empregado, ao contrário não pode se fazer substituir livremente, conforme já estudamos (DINIZ, 1997).

7.2 Equiparados a empregador

Conforme artigo 2º, § 1º da CLT, equipara-se a empregador para efeitos exclusivos da relação de emprego (DINIZ, 1997):

- Profissionais liberais
- Instituições de beneficência
- Associações recreativas ou sem fins recreativos



Serão iguais as modalidades comuns de empregadores, todas as vezes que admitirem trabalhadores como

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo teve como objetivos mostrar as características e os contrapontos do direito e da legislação trabalhista, frente aos conceitos e aplicações em relação a evolução histórica, princípios, fontes, relação de trabalho, relação de emprego, empregado e empregador.

Ficou evidenciado que os autores citados enfatizam sempre a relação lei e doutrina, abordagem essa moderna e com uma perspectiva de evolução da disciplina demonstrada, gerando aplicação tanto acadêmica quanto profissional.

Após a demonstração da evolução histórica da legislação trabalhista, observa-se composta por leis ligadas a CLT e pelos institutos constitucionais, e sobre a sua aplicabilidade, temos sua atuação no tempo do fato jurídico, existindo várias formas de interpretação, onde cabe salientar que as mesmas servem para defender o empregado da voracidade dos interesses do empregador, com aplicação da lei trabalhista e suas interpretações.

O Poder Público tem por consequência fiscalizar cada vez mais as relações aqui suscitada (direito, deveres, obrigações em relação a empregado e empregador), cabendo assim, a observância aos princípios constitucionais e da CLT, sendo estes, juntamente com as fontes, modalidade de limitações ao poder da relação de trabalho.

Por fim, como reflexão aos resultados deste estudo destaca-se que o operador do Direito deve ser norteado em proteger a relação de trabalho contra o ofensor desses direitos, que ao longo da história, vem demonstrando a maior necessidade de observância e controle sobre essas relações.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de, **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**, 3 ed. São Paulo Ltr, 2010.

CAIRO JÚNIOR, José, **Curso de Direito do Trabalho**, 2 ed. Salvador: JusPodium, 2010.
CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, **Curso de Direito do Trabalho**, 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, **Legislação e Direito do Trabalho**, 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 5 ed. São Paulo: Ltr, 2014.

DINIZ, Maria Helena, **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**, 9 ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

NETO, Jorge Ferreira Francisco, **Curso de Direito do Trabalho**, 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.