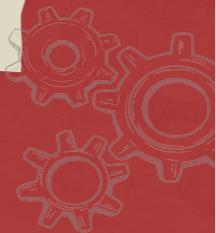




RESUME PRA MIM?

DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

 AlfaUNIPAC



RESUMOS JURÍDICOS
7º, 8º, 9º E 10º PERÍODOS DE DIREITO - 2023.2

**BRENO DE OLIVEIRA PEREIRA
CLEIDILENE FREIRE SOUZA
FERNANDA DA SILVA FREITAS
IGOR DO VALE OLIVEIRA
ORGANIZADORES**

ISBN: 978-65-84869-54-7

BR



Copyright ©: Autores diversos

Projeto gráfico: Igor do Vale Oliveira

Diagramação: Núcleo de Investigação Científica e Extensão (NICE)

Capa: Igor do Vale Oliveira

ISBN: 978-65-84869-54-7

PEREIRA, B. O., SOUZA, C. F., FREITAS, F. S., OLIVEIRA, I. V. (Organizadores)

RESUME PRA MIM? DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO
RESUMOS JURÍDICOS 7º, 8º, 9º E 10º PERÍODOS DE DIREITO
- 2023.02- OUTUBRO/2023

ISBN: 978-65-84869-54-7

1. PUBLICAÇÕES 340. DIREITO

NICE 37

FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE TEÓFILO OTONI

**Núcleo de
Investigação
Científica e
Extensão - NICE**

Assinado de forma digital por Núcleo de
Investigação Científica e Extensão - NICE
DN: cn=Núcleo de Investigação Científica
e Extensão - NICE, o=AlfaUnipac,
email=nice@unipacto.com.br, c=BR
Dados: 2022.10.26 15:26:05 -03'00'
Versão do Adobe Acrobat:
2022.003.20263

DIREITOS PRESERVADOS – É proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio sem a citação dos autores. A violação dos direitos de autor (Lei Federal 9.610/1998) é crime previsto no art. 184 do Código Penal.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	8
CAPÍTULO 2 - TRABALHO INFANTIL E TRABALHO ADOLESCENTE	10
CAPÍTULO 3 - EQUIDADE DE GÊNERO E IGUALDADE SALARIAL	12
CAPÍTULO 4 - A PANDEMIA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	14
CAPÍTULO 5 - REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS SALARIAIS	16
CAPÍTULO 6 - PREVENÇÃO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO TRABALHO	18
CAPÍTULO 7 - PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA.....	20
CAPÍTULO 8 - PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO SERVIÇO.....	22
CAPÍTULO 9 - PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE	24
CAPÍTULO 10 - O PRINCÍPIO DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES	26
CAPÍTULO 11 - A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	28
CAPÍTULO 12 - PRINCÍPIO DA BOA-FÉ.....	30
CAPÍTULO 13 - DO PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL.....	32
CAPÍTULO 14 - PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE	34
CAPÍTULO 15 - DO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO SALARIAL	36
CAPÍTULO 16 - PRINCIPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO SALARIAL	38
CAPÍTULO 17 - RESCISÃO CONTRATUAL	40
CAPÍTULO 18 - DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO OU IN DUBIO PRO OPERARIO	42
CAPÍTULO 19 - PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA.....	44
CAPÍTULO 20 - PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA ATIVIDADE ECONÔMICA .	46
CAPÍTULO 21 - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL	48
CAPÍTULO 22 - DO VINCULO EMPREGATÍCIO ENTRE PADRES E PASTORES COM SUAS INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS	50
CAPÍTULO 23 - PRINCIPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITO.....	52
CAPÍTULO 24 - PRINCIPIO DA INVIOABIIDADE DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	54
CAPÍTULO 25 - O PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL	56
CAPÍTULO 26 - PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO OU IN DUBIO PRO OPERÁRIO	58
CAPÍTULO 27 - PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO	60
CAPÍTULO 28 - PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE E PATERNIDADE	62
CAPÍTULO 29 - O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA DEFESA DOS INTERESSES COLETIVOS DOS TRABALHADORES.....	64

CAPÍTULO 30 - IMPACTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DAS GREVES NO CONTEXTO CONTEMPORÂNEO	66
CAPÍTULO 31 - LIMITES E POSSIBILIDADES DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA NA NEGOCIAÇÃO TRABALHISTA	68
CAPÍTULO 32 - A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES	70
CAPÍTULO 33 - DOS COMITÊS DE EMPRESA REPRESENTANDO PESSOAL FUNCIONÁRIO	72
CAPÍTULO 34 - ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS	74
CAPÍTULO 35 - RELAÇÕES SINDICAIS	76
CAPÍTULO 36 - DA CONVENÇÃO COLETIVA E O ACORDO COLETIVO	78
CAPÍTULO 37 - ANÁLISE DOS REQUISITOS PARA O EXERCÍCIO LEGÍTIMO DO DIREITO DE GREVE	80
CAPÍTULO 38 - FACILITAÇÃO NA GERAÇÃO DE EMPREGOS PELA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	82
CAPÍTULO 39 - A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM CASOS DE DOENÇAS OCUPACIONAIS	84
CAPÍTULO 40 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FEREM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO?.....	86
CAPÍTULO 41 - A INTELIGENCIA ARTIFICIAL ALIADA A AUTOMAÇÃO DE TAREFAS	88
CAPÍTULO 42 - A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	89
CAPÍTULO 43 - IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO PROCESSO DO TRABALHO	91
CAPÍTULO 44 - MEDIDAS IDEAIS PARA TORNAR O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE MAIS SEGURO AO TRABALHADOR.	93
CAPÍTULO 45 - O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM CONTATO COM O DESEMPREGO TECNOLÓGICO	95
CAPÍTULO 46 - A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA: POSSIBILIDADES E OBSTÁCULOS.....	97
CAPÍTULO 47 - A ANÁLISE DOS ARTIGOS 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E ARTIGO 651 DA CLT SOBRE A COMPETÊNCIA MATERIAL E TERRITORIAL	99
CAPÍTULO 48 - JORNADA DE TRABALHO, DIREITO AO DESCANSO E SUA INFLUÊNCIA NA SÍNDROME DE BURNOUT: DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE LABORAL.....	101
CAPÍTULO 49 - TRABALHO INFANTIL: PERSPECTIVAS HISTÓRICAS E MEDIDAS DE ERRADICAÇÃO	103
CAPÍTULO 50 - O PAPEL DO ADVOGADO TRABALHISTA NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO CENÁRIO ATUAL	105
CAPÍTULO 51 - OS DESAFIOS ÉTICOS DA ADVOCACIA EM CASO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	107

CAPÍTULO 52 - A PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO: ASPECTOS TEÓRICOS E PRÁTICOS	109
CAPÍTULO 53 - CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO DE UMA ANÁLISE DETALHADA DAS PROVAS E EVIDÊNCIAS APRESENTADAS NO PROCESSO	111
CAPÍTULO 54 - IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO PROCESSO DO TRABALHO	113
CAPÍTULO 55 - DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO	115
CAPÍTULO 56 - A CONTAGEM DOS PRAZOS PROCESSUAIS NO DIREITO DO TRABALHO	117
CAPÍTULO 57 - SISTEMA BEM-TE-VI E A SUA UTILIZAÇÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	119

PREFÁCIO

É com grande satisfação que apresentamos o livro "Resume pra mim?". Este e-book é o resultado de um esforço conjunto dos alunos do 7º, 8º, 9º e 10º períodos do Curso de Direito da Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni-MG, que se dedicaram a elaborar resumos jurídicos abordando temas relevantes no campo do Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

O mundo jurídico é vasto e em constante evolução, e compreender as complexidades do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho é um desafio constante para estudantes e profissionais da área. Para facilitar esse entendimento, nossos talentosos alunos se uniram para criar este compêndio, oferecendo uma visão concisa e esclarecedora sobre os principais conceitos, princípios e mudanças recentes na legislação trabalhista.

Os resumos apresentados neste livro não seriam possíveis sem a dedicação e orientação de nossos dedicados professores: Breno de Oliveira Pereira, Cleidilene Freire Souza, Fernanda da Silva Freitas e Igor do Vale Oliveira. Seus conhecimentos e experiência desempenharam um papel fundamental na qualidade e precisão do conteúdo aqui reunido.

O livro "Resume pra mim?" abrange uma ampla variedade de tópicos, desde os princípios do Direito do Trabalho e sua aplicação prática até as recentes mudanças legislativas dos últimos dois anos no direito individual do trabalho, além de explorar o Direito Coletivo do Trabalho e as alterações na lei processual trabalhista. No entanto, os resumos não se limitam a esses temas, pois abordam diversos outros aspectos do Direito do Trabalho e Processo do Trabalho que são igualmente relevantes.

Este livro é uma valiosa ferramenta para estudantes, profissionais e todos aqueles que desejam aprofundar seu conhecimento sobre o Direito do Trabalho. Esperamos que ele seja uma fonte de inspiração e aprendizado, e que contribua para o enriquecimento do debate jurídico em nossa sociedade.

Desejamos a todos uma leitura produtiva e enriquecedora, e estamos confiantes de que os resumos contidos aqui serão de grande utilidade para aqueles que buscam compreender e aplicar o Direito do Trabalho em sua plenitude.

Boa leitura!

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

HEALTH AND SAFETY AT WORK

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Iasmin Neres Queiroz

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Isabel Pereira dos Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Laís Ribeiro de Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Breno de Oliveira Pereira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: breno.cec@gmail.com

De acordo com a Constituição Federal, em seu artigo 7 ° “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. É de extrema importância que todo trabalhador tenha acesso a um ambiente de trabalho seguro, que defenda a sua saúde. As normas de Segurança do Trabalho e Saúde versam sobre os procedimentos legalmente exigidos às empresas e funcionários, visando prevenir doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e proteger a integridade física do trabalhador. Este trabalho apresenta como objetivo propor um debate e reflexão sobre a importância de atuar em favor da segurança e da saúde dos trabalhadores. Este é um estudo feito utilizando a metodologia de revisão bibliográfica. Como conclusão da pesquisa é possível observar que apesar de existir as normas regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, ainda é necessário a criação de políticas públicas para garantir acesso a todos. Conclui-se então que as normas de Segurança do trabalho visam criar ambientes seguros e saudáveis, oferecer condições saudáveis adequadas aos trabalhadores, contribuindo para o aumento da produtividade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].

Segurança e Saúde no Trabalho: tudo sobre as normas e leis. Portal da Indústria. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/seguranca-saude-trabalho/>. Acessado em 01/10/2023.

Saúde e Segurança do trabalho. JusBrasil. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/saude-e-seguranca-do-trabalho/1864648528>.
Acessado em 01/10/2023.

TRABALHO INFANTIL E TRABALHO ADOLESCENTE

CHILD LABOR AND ADOLESCENT WORK

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO ADOLESCENTE

Ivaneide Santos Antunes

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Breno de Oliveira Pereira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: breno.cec@gmail.com

No Brasil o trabalho é proibido para menores de 13 anos de idade, dos 14 aos 16 é permitido o trabalho na condição de aprendiz, e dos 16 aos 17 anos tem-se a permissão parcial, onde são proibidas atividades noturnas, insalubres, perigosas e penosas. Segundo dados do IBGE, cerca de aproximadamente 1,3 milhões de crianças e adolescentes estão sobre situação de trabalho infantil, cerca de 1/3 são meninos de 14 a 17 anos. Este estudo tem por finalidade retratar os problemas causados pelo trabalho infantil. De início é importante destrinchar o conceito de trabalho infantil, cuja conceituação é todo aquele trabalho realizado por crianças e adolescentes remunerado ou não, que priva os mesmos de experiências próprias de sua idade, onde quase sempre justificada pela necessidade de complementar a renda doméstica. Com base nos estudos o artigo 277 CF/88, traz a proteção dos adolescentes e crianças, “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” O trabalho infantil prejudica o desenvolvimento físico, psicológico e social das crianças e adolescentes. Dentre os problemas, podemos citar; os impactos físicos, onde esses menores vão estar expostos a acidentes, problemas de saúde relacionados ao trabalho, problemas respiratórios, lesões na coluna, entre outros. Além dos problemas físicos, tem-se também outros transtornos, como abusos sexuais, físicos e emocionais sofridos pelos menores que vão ocasionar o desenvolvimento de doenças psicológicas. Entre os anos de 2007 a 2013, aproximadamente 13.730 crianças e adolescentes se acidentaram e em torno de 119 morreram por conta do trabalho infantil. Conclui-se que mesmo o país tendo leis que protege as crianças e os adolescentes, o trabalho infantil continua sendo praticado no país, acarretando problemas não apenas para os menores como também para toda uma coletividade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

Trabalho infantil cai em 2019, mas 1,8 milhão de crianças estavam nessa situação. Agência de notícias do IBGE. Disponível em: <
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29738-trabalho-infantil-cai-em-2019-mas-1-8-milhao-de-criancas-estavam-nessa-situacao>> Acessado em 29/09/2023.

EQUIDADE DE GÊNERO E IGUALDADE SALARIAL

GENDER EQUITY AND SALARY EQUALITY

EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD SALARIAL

Avenina Enóia Antunes Rodrigues

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Ezequiel Guerra Gomes Diniz

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Joyce Cristine da Silva Guedes

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Breno de Oliveira Pereira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: breno.cec@gmail.com

A igualdade de gênero acontece quando há privilégio de um detrimento de outro, ou outros, os direitos e as vontades do homem se sobrepuseram aos das mulheres de forma histórica, logo, superioridade econômica e questões culturais são fatores que contribuíram e contribuem para a desigualdade de gênero e a desigualdade salarial na história da mulher e na busca por sua independência pessoal e financeira. Tendo em vista que a figura da mulher deveria ser: do lar, dona de casa, e cuidadora dos filhos; quanto a figura do homem: um provedor, que trabalha fora para sustentar a família e tendo a mulher como figura submissa ou basicamente uma empregada doméstica que trabalha pelo pão de cada dia e sem remuneração. A equidade de gênero e igualdade salarial são questões fundamentais, no direito do trabalho, uma vez que a equidade se refere à imparcialidade na tratativa de pessoas de diferentes gêneros, garantindo que oportunidades e direitos sejam iguais para todos. A igualdade salarial se torna uma parte importante disso, buscando eliminar a disparidade de remuneração entre homens e mulheres que desempenham funções similares. Muitos países têm leis que proíbem a discriminação salarial. No Brasil, a lei 14.611/2023 irá tratar essa relação de igualdade salarial, ela dispõe de medidas para promover essa igualdade, entre homens e mulheres. Reforça a obrigação de igualdade salarial e estabelece dever de publicação de relatório de transparência salarial e de ocupação de cargos por homens e mulheres em base semestral. O Art. 461, CLT - estabelece que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, a lei dispõe que não pode haver distinção salarial. De todos os modos, as desigualdades de gênero continuam sendo persistentes: as mulheres ganham menos que os homens pelo mesmo trabalho; sua representação nas instituições públicas também é menor; a violência doméstica cobrou 1.678 vidas em 2014; e as mulheres continuam sofrendo desproporcionalmente com a pobreza, a

discriminação e a exploração. Em resumo, a equidade de gênero e a igualdade salarial são princípios fundamentais para garantir um ambiente de trabalho justo, respeitar os direitos humanos e promover o desenvolvimento econômico e social. Essas questões não apenas beneficiam as pessoas individualmente, mas também têm um impacto positivo na sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração. Site do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o#:~:text=A%20lei%20determina%20que%2C%20na,as%20especificidades%20do%20caso%20concreto>. Acessado em 01/10/2023.

A PANDEMIA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
THE PANDEMIC OF MORAL AND SEXUAL HARASSMENT
LA PANDEMIA DE ACOSO MORAL Y SEXUAL

Lucas Gonçalves Klia

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito. E-mail: lucasklia20@gmail.com:

Kaique da Silva

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito. E-mail: advogadokaique@gmail.com

Natalia Pereira Alves

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito. E-mail: natalia123alves@hotmail.com

Breno de Oliveira Pereira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: breno.cec@gmail.com

Diante de uma análise simples e pontual de mundo moderno doente psicologicamente, observa-se que um ambiente de trabalho não saudável colabora primordialmente para o adoecimento dos seus colaboradores, atingindo em muitos casos não só os trabalhadores, mas o seu entorno coletivo seja de amizade ou até mesmo familiar. O presente trabalho visa alertar quanto aos riscos jurídicos e sociais dessa intitulada pandemia invisível que perpetua no ambiente de trabalho moderno. Busca-se aprimorar as relações trabalhistas e prevenir quanto aos riscos desse assédio moral e sexual. O estudo em epígrafe utilizou como base uma cartilha elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a legislação trabalhista Pátria vigente e o Código Penal. Como resultado dessa pesquisa é comprovado que a relação desigual é degradante colabora primordialmente para um litígio cada vez maior no trabalho, gerando um ambiente de trabalho cada vez mais sem falta de empatia de um os outros. Verifica-se que o assédio sexual é mais comum na relação de trabalho na modalidade ascendente, que é a relação entre patrão e subordinado. Entende-se que essas situações no ambiente de trabalho não produzem efeitos positivos na relação trabalhista, levando ao adoecimento de muitos colaboradores e trazendo transtornos sejam estruturais e financeiros nas empresas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. Disponível

em: < <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>> Acessado em 27/09/2023.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio moral em tempos de pandemia**. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/7061/4245>. Acessado em: 03/10/2023.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS SALARIAIS

REMUNERATION AND SALARY BENEFITS

REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SALARIALES

Tamara Ramos Costa

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Ana Carolina Tangrins Gonçalves

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Livian Chaves Amaral

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Breno de Oliveira Pereira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: breno.cec@gmail.com

Remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, entre outras. A palavra remuneração passou a indicar a totalidade dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício, pagos diretamente ou não pelo empregador. Em contrapartida, os benefícios tratam-se de um pacote de vantagens oferecidas voluntariamente ou de acordo com as leis trabalhistas. O princípio básico dos benefícios é oferecer bem-estar e economia para as pessoas, podendo ser oferecido de diferentes formas. Este trabalho apresenta como objetivo realizar uma extensa pesquisa sobre os tópicos relacionados à remuneração e benefícios salariais, buscando contribuir para informação acerca destes, aqueles que deles se beneficiam. Este trabalho tem como metodologia a revisão bibliográfica. Como resultado da pesquisa foi possível comprovar que as políticas de remuneração e benefícios são estratégias para atrair e reter talentos, mantendo as empresas atrativas aos profissionais capacitados, principalmente em relação aos seus concorrentes. Muitas se apresentam como propostas desenhadas efetivamente para atrair os melhores colaboradores e estabelecer diferenciais. Portanto, a política de remuneração possibilita atrair funcionários altamente capacitados com ofertas irrecusáveis e alinhadas com os valores da empresa. Conclui-se então que uma das principais formas de aumentar a competitividade das organizações é fazer com que seus colaboradores sejam mais produtivos e comprometidos com os propósitos da empresa. Dessa forma, contar com uma boa política de remuneração e benefícios pode ser uma maneira interessante de aumentar a felicidade e a produtividade, mantendo mais satisfeita a equipe com o trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

SABINO, Ludymilla Andressa Mendonça. **Remuneração e salário numa abordagem administrativa**. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/785/559>>. Acessado em 25/09/2023.

**PREVENÇÃO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR
ACIDENTE DO TRABALHO**

**PREVENTION AND THE EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY FOR WORK
ACCIDENTS**

**PREVENCIÓN Y RESPONSABILIDAD CIVIL EMPRESARIAL POR ACCIDENTES
DE TRABAJO**

Aline Alves Ribeiro

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, E-mail: ribeiroaline013@gmail.com

Daniela Mihalca Barbosa

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, E-mail: danamihalca@hotmail.com

Jessica Rocha de Carvalho

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, E-mail: jessicarcarvalho963@gmail.com

Breno de Oliveira Pereira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: breno.cec@gmail.com

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. A diminuição ou eliminação dos riscos à saúde física e mental do obreiro no ambiente de trabalho, pode ocorrer pela adoção de várias medidas que se completam em um círculo de atividades voltadas para este fim. A responsabilidade civil das organizações em relação aos acidentes de trabalho, dispõe o artigo 7º, inciso XXVIII, da CF/88 que o empregado tem direito “a seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este, está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa”, consagrando constitucionalmente a cumulação da ação acidentária com a ação de perdas e danos. De acordo com os art. 19, 20 e 21 da Lei 8.213/91, os acidentes do trabalho podem ser classificados em: acidente típico, doença ocupacional (que se subdivide em doença do trabalho e doença profissional), acidente por equiparação e acidente de trajeto. É possível comprovar que a atitude dos envolvidos no processo de criação e desenvolvimento dos programas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais deve ser de aconselhamento, verificação e validação de medidas de segurança, tornando-as um valor primordial nas organizações empresariais modernas. Esta é uma postura proativa da empresa que conjuga a busca pela obtenção de lucros com a saúde, segurança e bem-estar do trabalhador, reconhecido e respeitado na sua dignidade humana. Garantir o trabalho digno de forma plena e efetiva pressupõe a preservação da saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. Essa garantia deve ser concretizada em detrimento das condições indignas de trabalho que ainda aprisionam muitos trabalhadores em razão

da baixa escolaridade, o temor do desemprego que afeta o seu próprio sustento e, principalmente, o sustento familiar, a falta de qualificação e instrução, muitas vezes não estimuladas ou oferecidas pelos empregadores por causa da predominante relação capital-trabalho. A prevenção de riscos profissionais proporciona um ambiente de trabalho mais seguro e agradável aos trabalhadores promovendo o valor social do trabalho, além de representar a diminuição de custos para a empresa, decorrentes de eventuais condenações judiciais. Estes fatores, importam em aumento de produção e produtividade.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em:
20/09/2023

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:
<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>. Acesso em: 18/09/2023
SAAD, Eduardo Gabriel. Curso de Direito do Trabalho

**PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA SEARA
TRABALHISTA**

**PRINCIPLE OF EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN THE LABOR
SEARCH**

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA BÚSQUEDA
LABORAL**

João Vitor da Silva Nascimento,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, joavitorsn0@gmail.com

Abimael Amom Serra Lima

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, abimaserra@gmail.com

Diego Magalhães Pinto

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, diegomagap1@gmail.com.

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O princípio da não discriminação é uma pedra angular no campo trabalhista e desempenha um papel crucial na promoção da igualdade e da justiça no local de trabalho. Esse princípio implica que todos os trabalhadores devem ser tratados de maneira justa e igualitária, independentemente de características. A não discriminação no ambiente de trabalho é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 3º IV, diz que a CF/88 tem o objetivo de promover o bem de todos, sem preconceitos de quaisquer formas de discriminação. No seu artigo 5º caput, vem dizendo que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. E também em seu artigo 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV; onde vem dizendo sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, e a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Convenção da OIT sobre Discriminação (Convenção nº 111 - 1958): estabelece princípios gerais para a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação. Esses instrumentos estabelecem as obrigações dos trabalhadores garantem que todas as decisões relacionadas ao emprego sejam tomadas com base nas qualificações e competências dos trabalhadores, em vez de fatores discriminatórios. Um dos tipos mais comuns de discriminação no trabalho é a discriminação salarial, em que os trabalhadores trabalham de forma desigual para realizar o mesmo trabalho ou trabalho equivalente, com base em características de gênero ou raça. A discriminação também pode ocorrer no local de trabalho, como assédio sexual, bullying ou tratamento desigual. É fundamental que as empresas estabeleçam políticas e procedimentos para prevenir e lidar com tais comportamentos. A inclusão de pessoas com deficiência também é uma

parte vital do princípio da não discriminação. A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência estabelece diretrizes para garantir a igualdade de oportunidades e a acessibilidade no emprego. O princípio da não discriminação na seara trabalhista envolve a garantia de que todos os trabalhadores sejam tratados com patrimônio, independentemente de suas características pessoais, e é respaldado por uma série de leis nacionais e internacionais. Para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, os trabalhadores devem estar comprometidos em eliminar a discriminação em todas as suas formas, desde a contratação até as práticas diárias no local de trabalho.

REFERÊNCIAS

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Manual de Processo do Trabalho** – 4. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 06/10/2023.

OIT BRASÍLIA; **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**; Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm, Acesso em: 06/10/2023.

PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO SERVIÇO

PRINCIPLE OF CONTINUITY OF SERVICE

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DEL SERVICIO

Ana Karolina Gusmão Brito Santos,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, anakarolinagusmao@gmail.com

Larissa Silva Salomão

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, larissa_ssalomao@hotmail.com

Maria Eduarda Araújo Franco

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, dudaaraujofranco22@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A legislação do trabalho estipula que a relação de trabalho vem arrimada com base no princípio da continuidade, que dita que os contratos de trabalho, em regra, são firmados por prazo indeterminado. Diante desse conceito, os contratos por prazo determinado constituem uma exceção, mas a CLT e demais regramentos federais determinam, de forma objetiva, quais seriam as hipóteses. Outra disposição relacionada ao princípio mencionado é o artigo 448, que estabelece que as mudanças na propriedade ou na estrutura jurídica de uma empresa não afetam os contratos de trabalho em curso de seus empregados. Ou seja, a relação de trabalho permanece válida mesmo que a propriedade da empresa mude. Por fim, o resumo aborda a importante Súmula 212 do Supremo Tribunal, que dita que cabe ao empregador comprovar a rescisão do contrato de trabalho em caso de recusa de prestação de serviços e demissão. Portanto, presume-se que o princípio da continuidade do vínculo empregatício é vantajoso para os trabalhadores. Este princípio atribui importância à permanência dos trabalhadores no mesmo vínculo laboral, tendo em conta os benefícios que este proporciona. Ao longo do tempo no mesmo cargo, os funcionários recebem treinamentos, frequentam cursos, recebem aumentos salariais, recebem benefícios como remuneração anual, etc. Insta ressaltar que o Princípio da Continuidade do Serviço Público trata-se da proibição da paralisação dos serviços públicos, exceto em algumas exceções em casos excepcionais. Essa proibição é determinada, pois é por meio do Serviço público que o estado desenvolve suas funções essenciais ou necessárias à coletividade. Segundo o STF, os servidores possuem direitos à greve, nos termos da legislação aplicável aos trabalhadores; os militares não possuem direito à greve, conforme dispõe a Constituição Federal (art. 142, IV, CF); os policiais civis são equiparados, segundo o STF, aos policiais militares, sendo vedado o direito de greve (Rcl 11246 AgR/BA).

REFERÊNCIAS

EQUIPE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Direito Garantido: Princípio da Continuidade**. Disponível em https://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-principio-da-continuidade/exclusive#:~:text=No%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20o,a%20CLT%20preveja%20a%20hip%C3%B3tese. Acesso em 06/10/2023.

PACHECO, Gabriel. **Princípio da continuidade da relação de emprego**. DISPONÍVEL EM: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-continuidade-da-relacao-de-emprego/1670584654>. Acesso em: 06/10/2023.

PATRIOTA, Caio César Soares Ribeiro. **Princípio da Continuidade do Serviço Público**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-continuidade-do-servico-publico/433398110>. Acesso em 06/10/2023.

PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE

PRINCIPLE OF REASONABILITY AND PROPORTIONALITY

PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD

Celso Renner Guimarães Souza,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, celsorenner602@gmail.com

Fábio Daniel da Mota Marques,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, fabiomarques4@hotmail.com

Saulo Emanuel Araújo de Souza

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, sa6718091@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O princípio da razoabilidade e proporcionalidade são fundamentais para a garantia da justiça e equidade nas decisões relacionadas ao emprego. Isso significa que as regras e ações devem ser proporcionais aos objetivos pretendidos e não excessivamente onerosas para trabalhadores ou empregadores. A aplicação do princípio da proporcionalidade ocorre de duas maneiras. Primeiro, existe a obrigação de usar meios adequados para atingir um objetivo, ao mesmo tempo, a interdição no uso de meios desproporcionais. A proporção adequada se torna uma condição de legalidade. A inconstitucionalidade ocorre quando uma medida é excessiva e injustificável, não se encaixando na moldura da proporcionalidade, sendo este um princípio constitucional. O princípio da razoabilidade se baseia em critérios subjetivos e objetivos, permitindo que se compreendam os fatos para além de sua aparência superficial. Ele implica que as relações trabalhistas devem ser guiadas pela razão, medindo a plausibilidade de explicações ou soluções, servindo como um limite às ações do empregador. Por sua vez, o princípio da proporcionalidade é usado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para solucionar conflitos entre diferentes fundamentos, como valores, bens e interesses. Esse princípio busca equilibrar esses interesses de forma justa e equitativa. Assim, em linhas gerais, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade visam garantir que as ações e decisões sejam justas, proporcionais e baseadas na razão, protegendo os direitos, tanto dos trabalhadores, quanto dos empregadores. Sendo fundamentais para a aplicação adequada das leis trabalhistas e a busca por uma relação de trabalho justa e equitativa.

REFERENCIAS

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Manual de Processo do Trabalho** – 4. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

BOSCO, José de Almeida Resende. **O princípio da razoabilidade das origens à sua aplicação no Direito do Trabalho**. jus.com.br, 2019. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/jus.com.br/amp/artigos/73676/o-principio-da-razoabilidade-das-origens-a-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 19 de set. 2023.

GUIMARÃES, L. A. S., & SANTOS, L. M. (2019). **Reforma trabalhista e precarização do trabalho: uma análise crítica**. Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE, 10(2), 1-20.

O PRINCÍPIO DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

THE PRINCIPLE OF EMPLOYEE PARTICIPATION

EL PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Fernanda Maia de Souza,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de DireitoFernandamaia10@outlook.com

Maria Eduarda Lino Lobo,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, Linod0719@gmail.com

Vinicius Medina Quaresma,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, Medinavinicius102@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A participação dos trabalhadores é um princípio fundamental no contexto das relações de trabalho. Em um mundo em constante evolução, onde as organizações buscam não apenas atender aos requisitos legais, mas também promover ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, a participação ativa dos trabalhadores desempenha um papel crucial. Este princípio encontra respaldo na Lei 10.101/2000, que reconhece a importância da participação dos trabalhadores em diversas instâncias. Um dos exemplos mais significativos é a participação dos empregados nos processos de negociação coletiva e na formação de acordos e convenções coletivas. Essa participação permite que os trabalhadores tenham voz ativa na definição de suas condições de trabalho, salários e benefícios, garantindo que suas necessidades e interesses sejam considerados, outro aspecto importante é a participação dos trabalhadores em órgãos de representação, como os sindicatos e as comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs). Essas entidades desempenham um papel vital na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Além disso, a participação dos trabalhadores também se estende à consulta e ao diálogo com a administração das empresas, assim como também a participação nos lucros conforme estabelece o Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 88. Essa interação permite que os trabalhadores expressem suas preocupações, sugiram melhorias e colaborem na busca de soluções para questões relacionadas ao trabalho. A participação ativa dos trabalhadores não beneficia apenas os próprios empregados, mas também as organizações. Ela pode aumentar a produtividade, a satisfação dos funcionários e a lealdade à empresa, além de contribuir para um clima de trabalho positivo. Portanto, o princípio da participação dos trabalhadores não é apenas um requisito legal, mas também uma ferramenta essencial para promover relações de trabalho justas, equilibradas e produtivas. As empresas que reconhecem e valorizam a participação de seus funcionários estão

mais bem preparadas para enfrentar os desafios do mercado globalizado e construir ambientes de trabalho onde todos possam prosperar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. **LEI Nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: [L10101 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2000/le10101.htm)

FILHO, João de Lima Teixeira, **Formas de participação do trabalhador na empresa**. Academia Brasileira do Direito do Trabalho, 1998. Disponível em: <http://www.andt.org.br/revista/revista.asp?artigo=10> (Microsoft Word - Formas de Participação do Trabalhador na Empresa. Livro homenagem Pinho Pedreira.25.05.1998) (andt.org.br)

MACHADO, M. P., & NASCIMENTO, L. A. (2019). **A reforma trabalhista e seus impactos na terceirização e na precarização do trabalho**. Revista Faculdade Montes Belos, 12(3), 36-49.

MENDES, RG E SCHIAMI, MA (2018). **Reforma Trabalhista e sua aplicação no processo do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 84(3), 113-133.

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
THE INCLUSION OF PERSON WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET
LA INCLUSIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO
LABORAL

Gabriele Cristina Pereira Xavier,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, gabrielecristinapereiraxavier@gmail.com

Heloyza Santos Oliveira,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, heloyzasantosoliveira@gmail.com

Mayara Dewmes Ribeiro Amaral,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, mayaradribeiroamaral@gmail.com

Cleidilene Freire Souza
Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) define pessoa com deficiência como aquela que possui um impedimento de longo prazo de natureza, física, mental, sensorial ou intelectual, o qual, em interação de possuir uma ou mais barreiras que pode obstruir sua participação na sociedade de forma plena e efetiva em igualdade de condições com os demais indivíduos. Segundo os dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%, visto que o artigo 36 do Decreto nº 3298 de 1999 reforça que “[...] a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habitada, na seguinte proporção [...]” (Brasil, 1999, [s.p.]). Entre os fatores que mais influenciam, está a falta de oportunidades no ambiente de trabalho, com base na avaliação equivocada dos profissionais tendo como foco na deficiência e não nas habilidades prestadas. Desse modo salienta-se que o artigo 34 da Lei nº 13.146 de 2015 aborda que “[...] a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdades de oportunidades com as demais pessoas” (Brasil, 2015). Assim, cabe ao poder público implementar serviços, programas e reabilitação profissional completos para que essas pessoas possam ingressar, continuar ou retornar ao ambiente de trabalho, respeitados os princípios básicos e os seus direitos elencados nas devidas legislações presentes no campo do direito.

REFERENCIAS

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 9a. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm . Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13146, de 06 de julho de 2015**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

PRINCIPLE OF GOOD FAITH

EL PRINCÍPIO DE BUENA FE

Leandro Sousa Ruas,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, king_ox@msn.com

Louhanny Lima Chaves,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, louhannylima2016@gmail.com

Vitória Soares Ferreira Silva,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, Vitoriasoares971@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A boa-fé é um princípio fundamental em vários sistemas jurídicos. Consiste em preceitos de honestidade, lealdade e confiança mútua nas relações jurídicas. Isso implica que as partes devem compartilhar informações completas e precisas, cumprir todos os termos dos contratos de maneira justa e colaborativa, e evitar comportamentos prejudiciais às demais partes. É um princípio frequentemente invocado em casos de interpretação contratual, resoluções de disputas, e avaliação da validade de ações praticadas pelas partes, promovendo a equidade e a confiança. Sua imensa relevância nos dias atuais se dá por um contexto cada vez mais complexo de interações comerciais, sociais e legais, onde desempenha um papel crucial de promoção de relacionamentos contratuais saudáveis e confiáveis. Em uma realidade onde ocorrem milhares de atos jurídicos a cada minuto, é através da boa-fé que se orientam comportamentos éticos e sustentáveis, que permitam o foco em reclamações fundadas, ao invés da fiscalização ostensiva de cada ato praticado. Na legislação brasileira, a boa-fé é expressamente invocada como paradigma em diversas leis, orientando as relações jurídicas de que tratam. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) ao estabelecer os direitos, deveres e normas aplicadas às relações de trabalho, utiliza da boa-fé ao presumir que o empregador e o empregado se tratam com justiça e honestidade, evitando práticas discriminatórias de um e prejudiciais de outro, além de incentivar que, mesmo em disputas legais, preservem-se a ética e a cooperação. De mesmo modo, o Código de Defesa do Consumidor define a boa-fé como um dos princípios da Política Nacional de Relações de Consumo e o Código Civil cita, em seu artigo 422 a obrigação dos contratantes de guardar o princípio da boa-fé. Observando a presença cultural, doutrinária e legal da boa-fé nas relações diárias, podemos verificar sua importância para o ordenamento jurídico e pela manutenção de uma sociedade ética e justa.

REFERÊNCIAS

MENDES, RG E SCHIAMI, MA (2018). **Reforma Trabalhista e sua aplicação no processo do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 84(3), 113-133.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, Edição 1, agosto de 2020.

SILVA, HM E CUNHA, SB (2019). **A Reforma Trabalhista e seus impactos nas relações de trabalho**. Revista Direito em Debate, 28(51), 251-265.

DO PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

THE PRINCIPLE OF SALARY INTANGIBILITY

EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD SALARIAL

Katiane Pereira,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, katiisouza19@gmail.com

Maria Cecília G. Lima,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, mariaceciliaadv9@gmail.com

Michele Rodrigues,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, michele@1rito.com.br

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O princípio da intangibilidade salarial encontra respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 462. Esse princípio é um importante garantia legal que visa proteger o salário do trabalhador, assegurando que ele receba a integralidade da sua remuneração como contra prestação pelo trabalho realizado. Esse princípio impede descontos abusivos e retenções ilimitadas no salário, garantindo que o trabalhador receba o valor acordado no contrato de trabalho sem deduções excessivas. Essa proteção é essencial para garantir a dignidade e a estabilidade financeira do trabalhador, pois o salário representa seu sustento e o de sua família. Os descontos permitidos costumam estar relacionados a contribuições obrigatórias, como impostos, previdência social e pensões alimentícias. No entanto, essas deduções devem ser feitas dentro dos limites estabelecidos por lei, de forma a não comprometer substancialmente o montante recebido pelo trabalhador. O princípio da intangibilidade salarial tem diversas aplicações práticas na relação entre empregadores e trabalhadores como por exemplo os descontos legais permitidos, empréstimos consignados, acordos coletivos, horas extras e adicionais. A força desse princípio não está somente estribada no Direito do Trabalho, mas também encontra amparo na Constituição Federal com o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse quadro, garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano. Em resumo, a aplicação prática do princípio da intangibilidade salarial envolve garantir que o salário de um trabalhador não seja reduzido de forma abusiva ou ilegal por descontos, retenções ou práticas fraudulentas, protegendo assim sua estabilidade financeira e dignidade no trabalho, e respeitando a dignidade da pessoa humana.

REFERENCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** - 4. ed. - São Paulo, LTr, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Manual de Processo do Trabalho** – 4. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE

PRINCIPLE OF REASONABILITY AND PROPORTIONALITY

PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD

Celso Renner Guimarães Souza,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, celsorenner602@gmail.com

Fábio Daniel da Mota Marques,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, fabiomarques4@hotmail.com

Saulo Emanuel Araújo de Souza,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, sa6718091@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O princípio da razoabilidade e proporcionalidade são fundamentais para a garantia da justiça e equidade nas decisões relacionadas ao emprego. Isso significa que as regras e ações devem ser proporcionais aos objetivos pretendidos e não excessivamente onerosas para trabalhadores ou empregadores. A aplicação do princípio da proporcionalidade ocorre de duas maneiras, (i) primeiro, existe a obrigação de usar meios adequados para atingir um objetivo, ao mesmo tempo, a interdição no uso de meios desproporcionais e (ii) a proporção adequada se torna uma condição de legalidade. A inconstitucionalidade ocorre quando uma medida é excessiva e injustificável, não se encaixando na moldura da proporcionalidade, sendo este um princípio constitucional. O princípio da razoabilidade se baseia em critérios subjetivos e objetivos, permitindo que se compreendam os fatos para além de sua aparência superficial. Ele implica que as relações trabalhistas devem ser guiadas pela razão, medindo a plausibilidade de explicações ou soluções, servindo como um limite às ações do empregador. Por sua vez, o princípio da proporcionalidade é usado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para solucionar conflitos entre diferentes fundamentos, como valores, bens e interesses. Esse princípio busca equilibrar esses interesses de forma justa e equitativa. Assim, em linhas gerais, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade visam garantir que as ações e decisões sejam justas, proporcionais e baseadas na razão, protegendo os direitos, tanto dos trabalhadores, quanto dos empregadores. Sendo fundamentais para a aplicação adequada das leis trabalhistas e a busca por uma relação de trabalho justa e equitativa.

REFERÊNCIAS

BOSCO, José de Almeida Resende. **O princípio da razoabilidade das origens à sua aplicação no Direito do Trabalho.** jus.com.br, 2019. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/jus.com.br/amp/artigos/73676/o-principio-da-razoabilidade-das-origens-a-suaaplicacao-no-direito-do-trabalho>

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, Edição 1, agosto de 2020.

DO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

THE PRINCIPLE OF NON-SALARY DISCRIMINATION

EL PRINCIPIO DE DISCRIMINACIÓN NO SALARIAL

Deise Ramos Dias

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, deiseramosdias99@gmail.com

Felipe Gomes de Souza

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, gomsfelipe217@gmail.com

Wilma Ferreira Silva

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, fwilma93@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A não discriminação salarial é um princípio fundamental que visa garantir a igualdade de remuneração para trabalhadores que desempenham funções equivalentes, independentemente de gênero, raça, origem étnica, religião ou qualquer outra forma de discriminação. Esse princípio busca eliminar disparidades salariais injustificadas, promovendo a justiça e a equidade no ambiente de trabalho. A aplicação da não discriminação salarial requer a análise cuidadosa da natureza das funções desempenhadas pelos trabalhadores, levando em consideração fatores como nível de qualificação, experiência, responsabilidades e produtividade. É importante que as empresas adotem políticas e práticas transparentes, que garantam a igualdade salarial e proporcionem oportunidades de progresso profissional para todos os funcionários. No contexto atual, a não discriminação salarial ganha ainda mais relevância devido ao aumento do debate sobre igualdade de gênero e equidade no local de trabalho. Muitos estudos têm mostrado que as mulheres ainda enfrentam disparidades salariais em relação aos homens, mesmo desempenhando as mesmas funções. Portanto, abordar essa questão é crucial para alcançar uma sociedade mais justa e inclusiva. A legislação aplicável ao princípio da não discriminação salarial varia de acordo com o país e o contexto jurídico específico. No Brasil, por exemplo, a constituição federal de 1988 estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função. Além disso, a lei nº 9.029/1995 proíbe a discriminação salarial por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. A lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista): introduzir alterações na consolidação de leis do trabalho (CLT) e trouxe dispositivos relacionados à igualdade salarial. Destaca-se o artigo 461, que estabelece a equidade salarial entre empregados que exercem funções idênticas ou equivalentes. Em suma, a não discriminação salarial é um aspecto essencial para promover a igualdade de oportunidades e garantir a justiça no local de trabalho e sua relevância nos dias atuais

é indiscutível, especialmente em relação à igualdade de gênero. A legislação aplicável desempenha um papel importante na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de uma remuneração justa e equitativa para todos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em 04 out. 2023

BRASIL. **Lei Nº 14.611 de 03 de julho de 2023**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943. Acesso em 04 de out. 2023

BRASIL. **Lei nº13.467 de 03 de julho de 2017**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 04 de out. 2023

PRINCIPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION IN PAY

PRINCIPIO DE DISCRIMINACIÓN NO SALARIAL

Bruna Ferreira dos Santos Ramos,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, brunavilla0209@gmail.com

Livia de Souza Nunes,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, livianunesity@gmail.com

Eduarda Leal Marcelo Nery,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, eduardaleal10@gmail.com

Cleidilene Freire Souza
Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O princípio da não discriminação salarial é um conceito fundamental no campo do direito do trabalho e tem como objetivo garantir a igualdade de remuneração entre os trabalhadores que desempenham funções semelhantes ou iguais, independentemente de características pessoais, como gênero, raça, religião, idade, orientação sexual, deficiência, entre outros. Esse princípio visa eliminar a discriminação salarial injusta e promover a equidade no local de trabalho. O estudo deste princípio, importa em analisar que a não discriminação salarial é um direito consagrado em várias legislações nacionais e em tratados internacionais, como a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), entre outros. Além disso, muitos países têm suas próprias leis e regulamentos que proíbem a discriminação salarial. Existem várias formas que caracterizam a discriminação salarial, os principais fatores são a discriminação de gênero, que uma das formas mais comuns de discriminação salarial, onde as mulheres recebem, em média, menos do que os homens pelo mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. Isso ocorre muitas vezes devido a estereótipos de gênero, preconceitos e práticas discriminatórias. A discriminação racial ou étnica, que pode envolver a disparidade salarial entre diferentes grupos étnicos ou raciais. Isso pode ocorrer devido a preconceitos raciais, estereótipos ou práticas discriminatórias, bem como a discriminação por idade, que algumas empresas podem pagar menos aos trabalhadores mais velhos, alegando que eles são menos produtivos ou menos adaptáveis às mudanças. No entanto, isso é frequentemente injusto e ilegal. Em suma, para combater a discriminação salarial, as leis geralmente estabelecem que os empregadores devem pagar salários iguais para trabalho igual ou de igual valor, independentemente das características pessoais dos trabalhadores. Além disso, as empresas são frequentemente obrigadas a tomar medidas para garantir a igualdade

salarial, como realizar auditorias salariais, promover a transparência salarial e eliminar práticas discriminatórias.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração.** Justiça do trabalho, disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o#:~:text=A%20lei%20determina%20que%2C%20na,%20especificidades%20do%20caso%20concreto>. Acesso em: 03/10/2023

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm4. Acesso em: 20 set 2023.

BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set 2023

RESCISÃO CONTRATUAL

TERMINATION

TERMINACIÓN

Diego Ribeiro Costa,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, diegoribeirocosta967@gmail.com

Cássio Ribas Vieira,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, cassio.ribas9@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O estudo do tema em comento, importa em analisar o mecanismo jurídico acerca das formas de ruptura do pacto laborativo. Importa salientar que o principal objeto deste estudo é a análise da rescisão indireta ou rescisão oblíqua, que é a situação fática em que o trabalhador decide interromper o contrato de trabalho, sem que seus direitos sejam perdidos, por causa de uma ou mais falhas cometidas pelo empregador. Trata-se das hipóteses contidas no artigo 483, da CLT. Caso o funcionário peça demissão fora do contexto da Rescisão Indireta, são vários os direitos perdidos por eles, dentre os quais: não receber os valores retidos no FGTS, não receber a multa de 40%, bem como o seguro desemprego dentre outras vantagens. Por conseguinte, surge o instituto da Rescisão Indireta para assegurar os direitos do trabalhador, mesmo quando ele pede demissão, mas desde que realizada por motivos justos, os quais serão objeto de estudo. O instituto mencionado como demissão por justa causa inversa”, em que o empregador infringe os ditamos do artigo 483, da CLT, importa em um processo judicial, no qual o Juiz do Trabalho analisa as circunstâncias da rescisão. São situações em que se enquadrariam no caso mencionado as hipóteses em que o empregador descumpra o contrato de trabalho ou mesmo que pede algo que o trabalhador não pode executar, tais como: solicitar algo que force o trabalhador infringir as leis; obrigar o funcionário a desempenhar ações para as quais não foi contratado, atrasar salários ou demais benefícios com frequência, não pagar FGTS, assédio moral ou sexual, agressão física ou psicológica por parte do empregador ou outros dentro do ambiente de trabalho, dentre outros. As situações mencionadas, também são conhecidas como justa causa patronal e visam assegurar a justiça e os direitos do trabalhador no referido ambiente.

REFERENCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm4. Acesso em: 20 set 2023.

BRASIL Constituição da república federativa do brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set 2023

Rescisão indireta: o que é e quando pode ser aplicada? GUPY.IO, disponível em: <https://www.gupy.io/blog/rescisao-indireta>, acesso em 03/10/2023.

DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO OU IN DUBIO PRO OPERARIO
THE PRINCIPLE OF PROTECTION OR IN DUBIO PRO OPERARIO
EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN O IN DUBIO PRO OPERARIO

Daniel Peçanha Lopes,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, danielpesanha68@gmail.com

Maria Isabel Gobira Brandão Costa,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, belgobira@hotmail.com

Paula Emanuela Ramos da Silva,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, paularamos007ff@gmail.com

Cleidilene Freire Souza
Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A desigualdade jurídica entre empregado e empregador intentou a maior proteção ao trabalhador diante da proeminência do primeiro em relação àquele, exprimindo-se, assim, a gênese do direito do trabalhador, qual seja o princípio da proteção ou in dubio pro operário, já que este é caracterizado pela vulnerabilidade na relação trabalhista. Diz respeito a assistência à interpretação normativa, que existindo uma única norma que abranja interpretações, razoáveis e distintas, aplicar-se-á a mais benéfica, favorável e auspiciosa ao trabalhador. Convém atenção que este princípio possui natureza de direito material, e, não obstante, subsiste ainda minoritária corrente que defende a aplicação deste ao Processo do Trabalho, assemelhando-se à aplicação do in dubio pro reo, o que não se aplica neste objeto, haja vista que não se submete a valoração probatória, dizendo respeito ao mérito. Preenchidos os requisitos, quais sejam: i) a existência de dúvida razoável ao alcance legal e ii) estar em equilíbrio com a vontade do legislador, há a aplicação da proteção ao operário. Em resumo, o princípio da proteção ao trabalhador é essencial para garantir que as relações de trabalho sejam justas, equilibradas e benéficas para todas as partes envolvidas. Ele visa não apenas proteger os direitos dos trabalhadores, mas também promover o progresso social e econômico de uma nação, contribuindo para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6.ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 15. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

PRINCIPLE OF AUTONOMY OF COLLECTIVE WILL

PRINCIPIO DE AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD COLECTIVA

Danielle de Miranda Leal

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, daniellemirandaleal@gmail.com

Dulcy Maria Teixeira de Almeida

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, dulcymariateixeiradealmeida@gmail.com

Nicolý Ribeiro Lemos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, ribeirolemosnicoly@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A autonomia privada coletiva, como um dos princípios responsáveis por nortear as negociações coletivas, está relacionado ao acordo feito entre empregado e empregador, determinando de modo mais democrático e eficaz, como será estabelecida a relação de trabalho. O enunciado princípio possui como base legislativa os artigos 444, 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e baseia-se na intervenção mínima do Estado que somente interfere nas normas negociadas entre os acordantes em caso de violação aos direitos mínimos pertencentes ao trabalhador, ao próprio Estado, principalmente em relação ao Poder Judiciário, com o fim de zelar pela preservação da legalidade, da razoabilidade e da proporcionalidade. O princípio da autonomia da vontade coletiva é aplicado a partir do momento em que as partes, ao firmarem um contrato de trabalho, estabelecem os pontos a serem adimplidos determinando cláusulas igualitárias, de modo que nenhuma delas prevaleça sobre a outra. Importa destacar que, o não cumprimento das premissas possibilita a anulação contratual. Tal princípio oferta então, liberdade para o estabelecimento das premissas de um acordo, desde que sejam obedecidas as orientações previstas em lei. O acordo coletivo firmado a partir do princípio em questão, impede que haja possíveis litígios futuros, pois as ordenanças que regerão as relações de trabalho terão sido firmadas de comum acordo.

REFERÊNCIAS

MELO, Raimundo Simão de. **Autonomia privada coletiva das partes na negociação coletiva**. Revista Consultor Jurídico. Fev. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-17/reflexoes-trabalhistas-autonomia-privadacoletiva-partes->

PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA ATIVIDADE ECONÔMICA

PRINCIPLE OF CONTINUITY OF ECONOMIC ACTIVITY

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Débora Elisiária da Silva Santos,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, deboraelisaria1234@gmail.com

Lorena dos Santos Gomes,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, lorenasts1999@hotmail.com

Mayhanne Krishna da Castro Araújo,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, makrishna@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O princípio sob comento importa em informar que, via de regra, o vínculo trabalhista se dá de modo indeterminado. Desta feita, o contrato de trabalho deve observar os ditames contidos no artigo 104, do Código Civil, além de observar as características da relação de trabalho descrita nos artigos 2º, 3º e 442, da CLT. O contrato de trabalho firmado por tempo indeterminado confere aplicação prática visando o sentido da continuidade da atividade, devendo ser cessado somente se houver motivo expresso para o rompimento. Ele visa defender a permanência do vínculo trabalhista entre a empresa e o funcionamento em virtude das vantagens que isso representa, vez que o trabalhador se capacita, faz cursos, recebe vantagens, adquire experiências e conseqüentemente aumento salarial. Os embasamentos legais que norteiam esses princípios são: art. 442 da CLT, que diz sobre o contrato de trabalho. Isso significa que, ele rege o acordo entre o empregado e empregador para iniciarem um vínculo empregatício; art. 448 da CLT, esse artigo fala que, caso haja mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, os contratos de trabalho não poderão ser afetados e súmula 212 do TST, ela diz que o princípio da continuidade da relação de emprego, será sempre favorável ao empregado nos casos de término do contrato de trabalho e quando negados a prestação de serviço e despedimento, pois o ônus da prova será do empregador. Então, o objetivo do princípio da continuidade da atividade econômica é valorizar a permanência do empregado na mesma empresa que ele trabalha, além de dar respaldo para o empregado nos termos do art. 448 e da súmula 212 do TST, caso seja necessário.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 out. 2023.

Direito Garantido: princípio da continuidade. Disponível no em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-principio-da-continuidade/exclusive. Acesso em: 03/10/2023.

Princípio da continuidade da relação de emprego. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-continuidade-da-relacao-deemprego/1670584654/amp>. Acesso em: 03/10/2023.

IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

SALARY INREDUCIBILITY

IRREDUCIBILIDAD SALARIAL

Fabiana Xavier Alves,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, fafaxavier2001@gmail.com

Déborah Araújo dos Santos,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, araujodosantosdeborah@gmail.com

Vitória Ferreira De Souza,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, vitoriaferreiradesouzaf115@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A irredutibilidade salarial é um princípio trabalhista que protege os trabalhadores contra a redução de seus salários, ou seja, garante que o empregador não possa diminuir o valor da remuneração acordada inicialmente. Esse direito é garantido pela Constituição Federal e também por várias convenções internacionais das quais o Brasil é signatário. A irredutibilidade salarial visa garantir a estabilidade financeira do trabalhador, impedindo que ele seja prejudicado por eventuais crises econômicas ou mudanças de política salarial da empresa. No entanto, existem algumas exceções a esse princípio. Em caso de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, os empregados podem aceitar uma redução salarial temporária, desde que haja uma justificativa válida, como uma crise financeira da empresa. Além disso, em situações de suspensão do contrato de trabalho, como licença médica ou licença maternidade, o salário pode ser reduzido proporcionalmente ao período de afastamento. Ainda assim, é importante ressaltar que qualquer redução salarial deve ser pactuada entre empregado e empregador, de forma livre e consciente, sem coação ou pressão sobre o trabalhador. Caso contrário, a redução salarial pode ser considerada ilegal e sujeita à contestação judicial. Em resumo, a irredutibilidade salarial é um direito fundamental dos trabalhadores que visa proteger o valor do salário acordado inicialmente, salvo em casos excepcionais de acordo coletivo ou suspensão do contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS

JUSBRASIL. **Da Irredutibilidade salarial.** Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=art.+468+da+clt+.+princ%C3%ADpio+da+irredutibilidade+salarial>

JUSBRASIL. **Princípio da Irredutibilidade.** Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=princ%C3%ADpio+da+irredutibilidade+salarial>

HORADOLAR. **Irredutibilidade salarial: Quais as regras aplicáveis?**
<https://blog.horadolar.com.br/irredutibilidade-salarial-afinal-quais-as-regras-aplicaveis/>

**DO VINCULO EMPREGATÍCIO ENTRE PADRES E PASTORES COM SUAS
INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS**

**THE EMPLOYMENT LINK BETWEEN PRIESTS AND PASTORS AND THEIR
RELIGIOUS INSTITUIONS**

**EL VÍNCULO LABORAL ENTRE SACERDOTES Y PASTORES Y SUS
INSTITUCIONES RELIGIOSAS**

Eduardo Pereira dos Santos,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, xiguto3966@gmail.com

Gustavo Henrique Marques Botelho

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, pereiraeduardopm2014@gmail.com

Warlice Medina Chaves Martins,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, warlicemc@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A Lei 14.647/2023, estabelece a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. É lamentável o quanto que a aplicação dessa lei causará prejuízo moral, espiritual, comportamental, entre outros para a sociedade. Tais prejuízos se darão devido ao fato de os líderes religiosos exercerem um papel de suma importância social, visto que contribuem para um controle social mais harmônico. Os líderes religiosos além de pregadores da Palavra de Deus, são também aconselhadores, educadores, acolhedores. O trabalho desempenhado pelos líderes religiosos é capaz de resgatar pessoas das drogas, depressão, prática criminosa, conservação, valorização e restauração familiar. O papel do líder religioso não substitui o do psicólogo, do terapeuta, tampouco de qualquer outro profissional, porém, em várias situações são os líderes religiosos que atuam, de forma cirúrgica, no atendimento de pessoas em situação de dificuldade financeira, psicológica, emocional, física, etc. O socorro prestado pelos líderes é importante para todos, mas são os mais carentes que se valem do trabalho desenvolvido por eles. Já ficou mais que provado que muitos de nós necessitamos de força espiritual para levar uma vida equilibrada, principalmente, principalmente em ambientes tão hostis, como no nosso país. Manter vínculos empregatícios formais para os líderes religiosos garante que as instituições religiosas atuem em conformidade com a legislação trabalhista e tributária, evitando problemas legais no futuro. Isso beneficia tanto os líderes religiosos, quanto as igrejas, garantindo que eles continuem desempenhando um papel de tamanha importância vital na vida espiritual, ética e moral nas comunidades, enquanto

desfrutam dos direitos e proteção que são devidos a todos os trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

Prática trabalhista: Inexistência de Vínculo empregatício religioso. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-ago-10/pratica-trabalhista-inexistencia-vinculo-empregaticio-trabalho-religioso>. Acesso em: 04 de out. 2023

BRASIL. **Lei nº 14.647**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/L14647.htm. Acesso em: 04 de out. 2023

PRINCIPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITO

PRINCIPLE OF NON-WAIVABILITY OF RIGHTS

PRINCIPIO DE IMPRESCINDENCIA DE DERECHOS

Gustavo Silva Cerqueira,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, leticiadepaula0401@gmail.com

Letícia de Paula Oliveira,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, leticiadepaula0401@gmail.com

Vitória Cristina Ferreira Souza,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, leticiadepaula0401@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A irrenunciabilidade de direitos é a impossibilidade jurídica de privar-se do recebimento de uma ou mais verbas de natureza trabalhista. Isso significa, na prática, que o profissional não pode abrir mão de direitos de ordem pública de forma voluntária, como as férias, por exemplo. Esse princípio protege os trabalhadores de serem pressionados a abdicar de seus direitos fundamentais no ambiente de trabalho. Uma aplicação prática seria quando um empregador ao fazer com que o município renuncie a certos direitos estabelecidos por lei, como horas extras, férias, o salário mínimo. Mesmo que o funcionário concorde temporariamente essa renúncia não seria legalmente válida e ele ainda teria direito a esses benefícios caso decida buscá-los posteriormente. Nos dias atuais permanece relevante devido à várias razões como a evolução do trabalho e complexidade das leis competes a esse princípio, ajudando os trabalhadores a compreender seus direitos fundamentais diante de possíveis tentativa de exploração ou renúncia em justa por parte dos empregadores, além disso em contexto de mudanças econômicas como crise ou avanço tecnológico os trabalhadores podem enfrentar pressões para aceitar condições menos favoráveis. No contexto brasileiro esse direito é regulamentado principalmente pela consolidação das Leis do Trabalho CLT, que é a principal legislação trabalhista do país além da Constituição Federal, normas regulamentadoras, NRS. O artigo 9º da CLT, trata desse princípio, também o artigo 444 da CLT estabelece relações.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Direito Garantido**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido>. Acesso em 03 de out. 2023

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 out. 2023.

PRINCIPIO DA INVIOABIIDADE DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

PRINCIPLE OF INVIOABILITY OF HUMAN DIGNITY

PRINCIPIO DE LA INVIOABILIDAD DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA

Heliana Rodrigues Mendes,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, helianarodrigues9@gmail.com

Tais Pereira de Souza,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, tais.souza1024@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que não pode ser renunciado, devendo ser objeto de máxima proteção. Tal direito revela a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano, que o faz merecedor do respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Isso implica em um complexo de direitos e deveres fundamentais que garantam a pessoa contra atos degradantes e desumanos, além de proporcionar condições mínimas para uma vida saudável e promover sua participação ativa na sociedade. No Brasil, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado democrático de direito, previsto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal. Sua finalidade é assegurar ao homem um mínimo de direitos que devem ser respeitados pela sociedade e pelo poder público, valorizando o ser humano. Esse princípio é fundamental no campo dos direitos humanos e do direito constitucional. Ele estabelece que cada indivíduo possui uma dignidade intrínseca que deve ser respeitada e protegida em todas as condições. Isso implica no tratamento justo, e igualdade perante a lei, liberdade pessoal, integridade física e moral, autonomia e liberdade de escolha, desde que não prejudiquem os direitos e a dignidade de outras pessoas. A inviolabilidade da dignidade da pessoa humana é a base para a proibição de práticas como tortura, escravidão, discriminação e tratamento desumano. Ela também orienta a elaboração e interpretação de leis e políticas, garantindo que estejam em conformidade com a dignidade humana. Esse princípio enfatiza que todas as pessoas merecem direitos com respeito, igualdade e justiça, independentemente de suas características pessoais. Em resumo, a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que deve ser protegido e respeitado. Ela implica em garantir condições mínimas para uma vida digna, promover a participação ativa na sociedade e respeitar os direitos e a dignidade de todas as pessoas. É um princípio essencial para construir uma sociedade justa e inclusiva.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 out. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federal do Brasil de 1988**. Brasília.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 out. 2023.

O PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

THE PRINCIPLE OF SALARY INTANGIBILITY

EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD SALARIAL

Rayssa Souza Pereira Lima,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, rayssaapp33@gmail.com

Tamires Gomes De Castro,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, tamiresgomesdecastro99@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O Princípio da Intangibilidade Salarial é um alicerce fundamental do Direito do Trabalho. Ele visa proteger os salários dos trabalhadores, garantindo que não sejam alvo de descontos ou retenções injustas, preservando assim a integralidade de suas remunerações. Na prática, esse princípio impede que os salários sejam reduzidos, a menos que haja previsão legal ou acordo coletivo permitindo tais deduções. Isso abrange proteção contra descontos não autorizados, como multas arbitrárias, danos causados a ferramentas ou equipamentos, e atrasos salariais indevidos. Em um mundo onde os direitos dos trabalhadores estão constantemente em discussão e aprimoramento, compreender o Princípio da Intangibilidade Salarial é de extrema importância. Ele desempenha um papel vital em garantir que os indivíduos recebam remunerações justas e que não sejam prejudicados por práticas injustas de empregadores. A legislação trabalhista, incluindo a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), respalda firmemente esse princípio. Essas leis estabelecem diretrizes claras para proteger os salários dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho equitativo. Em resumo, o Princípio da Intangibilidade Salarial é essencial para garantir que os rendimentos dos trabalhadores permaneçam intactos e justos. Em um ambiente de trabalho em constante evolução, esse princípio desempenha um papel crucial na construção de relações de trabalho equitativas e no respeito pelos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

Princípio da Intangibilidade Salarial. Disponível em:

<https://www.estudegratis.com.br/dicas/principio-da-intangibilidade-salarial>. Acesso em: 03 out. 2023.

JUSBRASIL. **Princípio da Intangibilidade Salarial.** Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-intangibilidade-salarial/614608699/amp> Acesso em: 03 out. 2023.

Intangibilidade Salarial. Disponível em: <https://trilhante.com.br/curso/remuneracao-e-salario/aula/caracteristicas-do-salario-2#:~:text=Princípio%20da%20Intangibilidade%20Salarial,da%20CLT%20traz%20uma%20exceção>. Acesso em: 03 out. 2023.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO OU IN DUBIO PRO OPERÁRIO

PRINCIPLE OF PROTECTION OR IN DUBIO FOR THE WORKER

PRINCIPIO DE PROTECCIÓN O EN DUDA PARA EL TRABAJADOR

Vinicius Sena de Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, vinicius_sena1@outlook.com

Lorenzo Jardim Pinas

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, lorenpvp@gmail.com

Alif Ruggery F. E. Costa

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, alifruggery22@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

O princípio da proteção ou “in dubio pro operário” é um conceito fundamental no direito do trabalho. Ele estabelece que, em casos de dúvida na interpretação de normas, contratos ou situações relacionadas ao trabalho, deve-se decidir a favor do trabalhador. Em outras palavras, quando não está claro como aplicar uma regra ou lei trabalhista, a interpretação deve ser feita de maneira a proteger os direitos e interesses do trabalhador. Esse princípio visa garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho, assegurando que os trabalhadores não sejam prejudicados por ambiguidades ou incertezas nas normas que os afetam. O princípio in dubio pro operário, modernamente, possui a finalidade intrínseca de proteger a parte mais frágil na relação jurídica, ou seja, o trabalhador. Tal princípio dá ao aplicador da Lei, na dúvida quanto à interpretação da norma, a escolha entre as interpretações legais viáveis, sendo que a norma a ser aplicada deverá ser a mais benéfica ao trabalhador, desde que não afronte a vontade do legislador. Há explícita necessidade de se observar as seguintes condições (segundo Plá Rodriguez): a) somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal; e b) sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador. Ainda, para a aplicação da regra mais favorável, devem estar presentes alguns pressupostos, quais sejam: Pluralidade de normas jurídicas. Validade das normas em confronto. Aplicabilidade das normas concorrentes ao caso concreto. Colisão entre aquela norma. Maior favorabilidade, para o trabalhador, de uma das normas em cotejo. Existe também grande divergência doutrinária sobre a possibilidade de aplicação da regra do in dubio pro operário no âmbito processual, sobretudo em se tratando de matéria probatória.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Direito Garantido: In Dúbio Pró Operário.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido-in-dubio-pro-operario>> Acesso em 15 de out. 2023.

JUSBRASIL. **Princípio In dúbio pró operário.** Disponível em: <<https://jus.com.br/amp/artigos/53206/principio-in-dubio-pro-operario-no-direito-trabalhista>> Acesso em 15 de out. 2023.

PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO

PRINCIPLE OF THE SOCIAL FUNCTION OF THE CONTRACT

PRINCIPIO DE LA FUNCIÓN SOCIAL DEL CONTRATO

Laura Rocha,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, laurarochamartins2002@gmail.com

Daniel Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito danieloliveira.s@hotmail.com

Matheus Rodrigues

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, matheus1mro@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: cleidilenefreire@gmail.com

Na sociedade, imagine um contrato de aluguel entre um locador e um locatário. De acordo com esse princípio, o contrato não deve apenas servir aos interesses das duas partes envolvidas, mas também levar em consideração o impacto na comunidade e na sociedade em geral. Isso significa que o valor do aluguel não deve ser excessivamente alto a ponto de criar uma situação de moradia inacessível para outras pessoas na área. A base legal para esse princípio é a Constituição Federal de 1988 e o Código Civil, que estabelecem que a liberdade contratual tem limites e deve se submeter à função social do contrato. Se o aluguel fosse definido de forma a prejudicar a estabilidade financeira do locatário ou a criar um desequilíbrio econômico na comunidade, onde um contrato de aluguel não atender a esses princípios, um tribunal poderia considerar que o contrato não está cumprindo sua função social e poderia intervir para ajustar seus termos com base no interesse público e na justiça, a fim de garantir que ele cumpra sua função social. O valor potencial da função social do contrato reside na promoção da equidade, justiça e sustentabilidade nas relações contratuais, buscando evitar abusos e desequilíbrios. Isso demonstra como a função social dos contratos desempenha um papel essencial na proteção dos direitos e interesses das partes envolvidas, bem como na promoção do bem-estar da sociedade como um todo. Em resumo, o princípio da função social dos contratos e da propriedade no Brasil significa que a propriedade privada e os contratos devem ser exercidos de forma a beneficiar a sociedade como um todo. Isso envolve garantir que a propriedade seja usada de maneira produtiva e sustentável, contribuindo para o bem-estar geral, e que os contratos sejam justos e equitativos, não prejudicando nenhuma das partes envolvidas. Em essência, esse princípio destaca o papel do Estado em proteger os interesses coletivos e manter um equilíbrio entre os direitos individuais e o bem comum.

REFERÊNCIAS

ROCHA, Ricardo Dionísio André, **Função social do contrato**. Jus, 03/07/2015. Disponível em: <<http://www.jus.com.br/artigos/40621/funcao-social-do-contrato>>. Acesso em: 27/09/2023

SILVA, Ligia Neves, **O princípio da função social do contrato**. Conteúdo e alcance. Análise econômica. Âmbito Jurídico, 01/04/2011. Disponível em: <<http://www.ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/o-principio-da-funcao-social-do-contrato-conteudo-e-alcance-analise-economica/#:~:text=An%C3%A1lise,econ%C3%B4mica>>. Acesso em: 27/09/2023

ALBUQUERQUE, Anderson Ayres Bello, **A função social do contrato: constitucionalização do Direito Civil**. Migalhas, 03/03/2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/321089/a-funcao-social-do-contrato--constitucionalizacao-do-direito-civil>>. Acesso em: 27/09/2023

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE E PATERNIDADE

PRINCIPLE OF MATERNITY AND PATERNITY PROTECTION

PRINCIPIO DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Álex Schettino Cunha

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito; genirschettino@gmail.com

Hudson Sales de Oliveira filho

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito; HUDSONSALES79367@HOTMAIL.COM

Yan Pablo Souza Huhn Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito; YANPABLOSOUZA@GMAIL.COM

Cleidilene Freire Souza

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: CLEIDILENEFREIRE@GMAIL.COM

O princípio da proteção à maternidade e paternidade é um elemento central do ordenamento jurídico brasileiro, visando resguardar os direitos e o bem-estar de mães, pais e filhos. Esse princípio é sustentado por uma série de leis e regulamentos que buscam garantir a dignidade, igualdade de gênero e o desenvolvimento saudável das crianças desde os primeiros momentos de suas vidas. A Constituição Federal de 1988 é a pedra angular desse princípio, haja vista que o artigo 7º, XVIII, CF-88, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, proporcionando estabilidade no emprego. Além disso, a Constituição garante a licença-maternidade remunerada de 120 dias, com possibilidade de prorrogação em casos especiais. A CLT também dita regramentos sobre tal benesse, tal como pausas para amamentação durante a jornada de trabalho e veda a discriminação da gestante no ambiente de trabalho. A CLT regula ainda o trabalho noturno e insalubre para gestantes e lactantes, resguardando a saúde delas e de seus bebês. Legislações específicas expandem e ampliam esses direitos. A Lei nº 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, possibilitando que empresas estendam a licença-maternidade para 180 dias, mediante incentivos fiscais. Além disso, essa lei viabiliza a prorrogação da licença-paternidade, fomentando a participação ativa dos pais nos cuidados com os filhos. Mesmo com a Reforma Trabalhista de 2017, a proteção à maternidade e paternidade foi mantida. A Reforma não afetou os principais direitos relacionados à maternidade e paternidade, como a licença-maternidade e as pausas para amamentação. Além disso, o programa Bolsa Família contribui para a proteção à maternidade e paternidade, oferecendo benefícios financeiros para famílias de baixa renda, incluindo gestantes e mães que amamentam. Isso auxilia as famílias a atenderem às necessidades básicas de suas crianças, promovendo o desenvolvimento saudável na primeira infância. A jurisprudência dos tribunais brasileiros também desempenha um

papel relevante na proteção dos direitos da maternidade e paternidade. Os tribunais têm fortalecido a interpretação das leis e regulamentos para garantir o cumprimento dos direitos das gestantes, mães, pais e crianças, combatendo qualquer forma de discriminação ou violação desses direitos. O princípio da proteção à maternidade e paternidade é essencial no ordenamento jurídico brasileiro, garantindo direitos e cuidados especiais às famílias

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 de out. 2023

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 15 de out. 2023

BRASIL. **Lei nº 13.257**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm Acesso em: 15 de out. 2023

BRASIL. **Lei nº 11.770 de 20 de setembro de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.770%2C%20DE%209%20DE%20SETEMBRO%20DE%202008.&text=Cria%20o%20Programa%20Empresa%20Cidad%C3%A3,24%20de%20julho%20de%201991>. Acesso em: 15 de out. 2023

O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA DEFESA DOS INTERESSES COLETIVOS DOS TRABALHADORES

THE ROLE OF THE PUBLIC LABOR PROSECUTION OFFICE IN DEFENDING THE COLLECTIVE INTERESTS OF WORKERS

EL PAPEL DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL TRABAJO EN LA DEFENSA DE LOS INTERESES COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Ingrid calixto da Rocha

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, dika_af@hotmail.com

Ingrid dos Santos Salomão

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, ingriddossantossalomao@hotmail.com

Igor do Vale Oliveira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

O Ministério Público do Trabalho (MPT) desempenha um papel vital na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, focando na proteção dos direitos laborais e na promoção de condições de trabalho justas. Esta entidade autônoma e especializada, distinta de outras instituições, dedica-se exclusivamente a questões trabalhistas. A principal missão do MPT é fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas, assegurando a independência de sua atuação. Isso envolve a instauração de inquéritos civis para investigar violações, a proposição de ações judiciais para garantir direitos e a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) para corrigir irregularidades. Além disso, o MPT atua em mediações e negociações extrajudiciais, promovendo audiências públicas e campanhas de conscientização para sensibilizar a sociedade sobre questões trabalhistas. No entanto, o MPT enfrenta diversos desafios, como a complexidade das relações de trabalho modernas, a necessidade de recursos adequados, o equilíbrio entre proteção dos trabalhadores e desenvolvimento econômico, e pressões políticas e econômicas que podem afetar sua independência. A constante evolução das leis e práticas trabalhistas exige adaptação contínua. A atuação do MPT tem impactos significativos. Garante o cumprimento das leis trabalhistas, incentivando empresas a adotar práticas justas, elevando os padrões de trabalho. As ações judiciais e acordos estabelecem precedentes importantes, influenciando positivamente outros setores. O MPT também contribui para políticas públicas e regulamentações em prol dos trabalhadores. Em sua atuação, o MPT aborda uma variedade de casos, desde condições inadequadas de trabalho e assédio até trabalho infantil e irregularidades em contratos laborais. Ao proteger os interesses coletivos dos trabalhadores, o MPT desempenha um papel crucial na construção de um ambiente de trabalho mais justo e no fortalecimento dos direitos dos trabalhadores em todo o país.

REFERENCIAS

BRASIL. Decreto nº 40.359, de 16 de novembro de 1956. **Aprova o Regulamento do Ministério Público da União junto a Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D40359.htm> Acesso em: 15 de out. 2023.

TÓFOLI, Ingrid Ellen Dalbem. **Ministério Público do Trabalho**. JusBrasil, 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/ministerio-publico-do-trabalho/1286282760>> Acesso em 15 de out. 2023

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho – 18ª Região. **Conheça as atribuições da Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Previdência**. 2022. Disponível em: < <https://www.trt18.jus.br/portal/jt-mpt-mtps/#:~:text=%C3%89%20importante%20ressaltar%20que%20o,dos%20demais%20direitos%20meramente%20individuais>. Acesso em: 15 de out. 2023.

IMPACTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DAS GREVES NO CONTEXTO CONTEMPORÂNEO

ECONOMIC AND SOCIAL IMPACTS OF STRIKES IN THE CONTEMPORARY CONTEXT

IMPACTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LAS HUELGAS EN EL CONTEXTO CONTEMPORÁNEO

Ester Gonçalves Pereira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Greiciele Costa dos Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Natália Alves Pinheiro

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Igor do Vale Oliveira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

A paralisação trabalhista pode ter diversos impactos, tanto para os trabalhadores quanto para a economia em geral. Alguns dos impactos mais comuns incluem o prejuízo financeiro, vez que os trabalhadores em greve podem perder equilíbrio durante o período de paralisação, o que pode afetar suas finanças pessoais. Além disso, impactos na Produção podem ocorrer tendo em vista que a paralisação pode resultar na interrupção da produção ou prestação de serviços, causando perdas financeiras devido à queda na produtividade. As paralisações muitas vezes ocorrem como parte de negociações entre sindicatos e trabalhadores para obter melhores condições de trabalho, negociações ou benefícios. O resultado dessas negociações pode influenciar futuras relações trabalhistas, podendo causar desgaste nas Relações Laborais e estresse entre trabalhadores e empregadores, o que pode levar a um ambiente de trabalho menos harmonioso no futuro.

Em casos de greves em setores estratégicos, como transporte público ou saúde, pode haver impacto significativo na economia nacional, afetando a vida de muitas pessoas e dependendo da duração e intensidade da paralisação, pode haver impactos sociais, como falta de serviços essenciais, congestionamentos de trânsito e outros inconvenientes para a população em geral. Neste sentido, é importante observar que o impacto específico de uma paralisação trabalhista pode variar dependendo do contexto, da duração da greve e das medidas tomadas por ambas as partes envolvidas para resolver o conflito.

REFERENCIAS

FERRAZ, Alexandre Sampaio. **Quando os trabalhadores param?** Reinterpretando a ocorrência de greves no Brasil. Lua Nova, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/4LMT95Jpp36tKB7ndvbTd8j/> Acesso em 15 de out. 2023

FONSECA, Dora; ESTANQUE, Elísio. **Sindicalismo e lutas sociais em tempos de crise.** 2018 Disponível em: <<https://journals.openedition.org/eces/3483>> Acesso em 15 de out. 2023

OLIVIERI Antônio Carlos **Greve: Uma forma de luta dos trabalhadores com três séculos de história.** 2020. Disponível em: <<https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/greve-uma-forma-de-luta-dos-trabalhadores-com-tres-seculos-de-historia.htm>> Acesso em 15 de out. 2023

**LIMITES E POSSIBILIDADES DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA NA
NEGOCIAÇÃO TRABALHISTA**

**LIMITS AND POSSIBILITIES OF THE AUTONOMY OF COLLECTIVE WILL IN
LABOR NEGOTIATIONS**

**LÍMITES Y POSIBILIDADES DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD
COLECTIVA EN LAS NEGOCIACIONES LABORALES**

Igor Pereira Rosa

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, igorpereira.direito@gmail.com

Nelson Gonçalves de Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, nelsongoncalves2163@gmail.com

João Lúcio Sena

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, joaoluciosena@hotmail.com

Igor do Vale Oliveira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

A importância da negociação coletiva é reconhecida pela Corte Suprema do país, haja vista que a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a auto composição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência Supremo Tribunal Federal mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. O Direito do Trabalho tem por fundamento primeiro o princípio da proteção do trabalhador, visando exatamente contrabalancear o desequilíbrio econômico, social e político que há e sempre haverá entre empregados e empregadores.

A autonomia coletiva é o princípio que assegura aos grupos sociais o direito de elaborar normas jurídicas que o Estado reconhece; é o direito positivo auto elaborado pelos próprios interlocutores sociais para fixar normas e condições de trabalho aplicáveis ao seu respectivo âmbito de representação. Deste modo, as normas e condições de trabalho serão fixadas através de contratos coletivos, convenções coletivas e acordos coletivos. A negociação coletiva é exercida pelos sindicatos de trabalhadores, patronais e empresas, através de negociações coletivas, que são um procedimento desenvolvido entre os interessados, através do qual discutem os seus interesses visando encontrar uma forma de composição destes.

Destarte, a convenção coletiva tem efeito obrigacional sobre as entidades signatárias quanto aos direitos e deveres que nessa qualidade fixarem entre si, como a obrigação

de criar uma comissão mista de conciliação na categoria; tem efeito normativo sobre os contratos individuais dos trabalhadores e empresas do setor, como o direito a adicionais de horas extras mais elevados que os da lei.

REFERÊNCIAS

JÚRIDICA, Central. **Direito do trabalho: Autonomia Coletiva e Negociações Coletivas**. 2016

MELO, Raimundo Simão de. **Reflexões trabalhistas e limites da autonomia negocial coletiva**. Disponível em: <www.conjur.com.br/articles/reflexoes-trabalhistas-e-limites-da-autonomia-negocial-coletiva/> Acesso em: 15 de oct. 2023.

A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

THE IMPORTANCE OF THE UNION ORGANIZATION FOR THE ENFORCEMENT OF WORKERS' RIGHTS

LA IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL PARA LA FORTALEZA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Jeniffer Katrine Jardim

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, jenifferkatrinejardim@gmail.com

Larissa Gomes Vieira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, larissagomsv@gmail.com

Igor do Vale Oliveira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

O sindicato é uma associação de trabalhadores, que tem como objetivos principais: a determinação das condições ideais de trabalho (por meio de convenções e acordos coletivos), visa melhores condições de vida para os trabalhadores, a assistência aos sindicalizados (principalmente em crises econômicas e/ou de emprego), a participação nas decisões que afetem os rumos da empresa, a conciliação de conflitos coletivos, a representação de seus afiliados e, essencialmente, a defesa dos interesses da categoria representada. (BARROS, 2007) Em suma, a importância do sindicato para a proteção dos direitos dos trabalhadores é de grande valia, tendo em vista a falta de fiscalização por parte do poder público e as vezes da incapacidade de fiscalizarem todos os ambientes de trabalho, faz com que o sindicato se torne o maior fiscal e protetor dos direitos dos trabalhadores previstos em Leis e Convenções coletivas. A liderança do sindicato pode defender os direitos de todos os membros negociando com a empresa ou empregador, isto pode envolver discussões sobre salários, regras, queixas, condições de emprego, promoções, benefícios, segurança no trabalho e outros tópicos. Cumpre destacar que, com a implementação da lei 13.467, de 13 de julho de 2017, comumente conhecida como “Reforma Trabalhista”, diversos pontos da CLT foram alterados. Um assunto que merece destaque é em relação às alterações que são as negociações sindicais, que foram bastante alteradas, este assunto passou a ter significativa autonomia, se sobressaindo sobre o que a Constituição Federal resguarda, e sendo referido como “princípio do negociado sobre o legislado”. Também é importante mencionar a alteração do sistema contributivo, que passou a ser optativo, esta alteração fez com que a captação de ajuda financeira perpetrada pelos sindicatos diminuísse significativamente, uma vez que a maioria dos trabalhadores optou por não pagar o custo. Como resultado, os sindicatos começaram a introduzir algumas complicações no processo de negociação coletiva, exigindo, direta ou indiretamente, contribuições sindicais. Prosseguindo, quanto a importância dos sindicatos nas políticas públicas, a participação efetiva destes faz com que sejam

implementados por meio de leis melhores condições de trabalho já que os anseios dos trabalhadores, na verdade, são os dos cidadãos. Por fim, como exposto as organizações sindicais tem grande importância na obtenção de condições de trabalho e de vida mais favoráveis, no aumento da evolução cultural do país e no reforço de políticas públicas em prol dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007.

COUTINHO, Flávio. **A importância da organização sindical para os trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.sindimotos-ce.org.br/a-importancia-da-organizacao-sindical-para-os-trabalhadores/#:~:text=O%20sindicato%2C%20atrav%C3%A9s%20de%20sua,seguran%C3%A7a%20do%20trabalho%20e%20pol%C3%ADticas.>> Acesso em: 07 de out.2023.

OLIVEIRA, Beatriz Gomes; CAPUCHO, Renato Hernandez Ramos. **Da atuação sindical após a reforma trabalhista e a MP 873/20**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/337728/da-atuacao-sindical-apos-a-reforma-trabalhista-e-a-mp-873-20>>. Acesso em: 07.10.2023

DOS COMITÊS DE EMPRESA REPRESENTANDO PESSOAL FUNCIONÁRIO
THE COMPANY COMITEES REPRESENTING STAFF OF EMPLOYEES
DE COMITÉS DE EMPRESA QUE REPRESENTAN A LOS EMPLEADOS

Fernanda Xavier Pereira,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, fernandaxavierpereira1@gmail.com

Josierica de Souza Santos Ramalho,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, josierika0824souza@gmail.com

Vinicius Daniel F. Dos Santos Ribeiro
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, viniciusribeiroajus@gmail.com

Igor do Vale Oliveira
Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

Os comitês de empresa como forma de representação do pessoal funcionário em âmbito interno apresentam natureza deliberativa, e mesmo consultiva e propositiva. Sendo assim, seu papel é representar os funcionários em assuntos internos da empresa. A quantidade de pessoas funcionárias para a composição desse tipo de comitê varia a depender do tamanho e da necessidade da empresa; sendo mais comum em médias e grandes empresas, de cinco a onze pessoas no máximo, para as empresas com mais de centenas de funcionários, seria o mais razoável. Afinal, um comitê é um grupo de pessoas destacadas de uma totalidade maior.

Apesar de representarem o pessoal funcionário nas questões internas da empresa, qualquer pessoa trabalhadora sindicalizada tem direito à greve ou a fazer reivindicações, uma garantia universal positivada fulgurante artigo 9º da Constituição Federal e com previsão na Lei n.º 7.783 de 1989. Rechaçar a membresia do comitê por esta fazer alguma reivindicação ou participar de greve pode constituir-se assédio moral. Destarte, demitir uma pessoa do comitê por ela participar de uma greve ou fazer alguma reivindicação não se constitui motivo para demissão justa causa.

Nessa toada, em síntese, a legalização da formação de comitês internos varia a depender das leis, políticas e jurisprudências de cada empresa e estado. Nesse sentido, faz-se importante buscar consultoria jurídica para entender cada caso e realidade.

Portanto, não existe um entendimento único a esse respeito, haja vista que a legalização depende de múltiplos fatores. Situacionalmente, a participação em comitês internos de pessoal funcionário pode ter implicações previdenciárias dependendo do país e das leis trabalhistas aplicáveis. A participação em comitês internos de funcionários não é considerada como um segundo emprego, mas sim uma função adicional dentro do próprio emprego. Muitas vezes, não há consequência diretas para a previdenciária pela participação em comitês internos de funcionários.

REFERÊNCIAS

AMCHAM. **Comitê interno é passo fundamental para implantar governança corporativa.** 18 ago. 2012. Disponível em: <<https://www.amcham.com.br/noticias/gestao/comite-interno-e-passo-fundamental-para-implantar-governanca-corporativa>>. Acesso em: 03 out. 2023.

BEDFORD, Russel. **Comitê de Diversidade: o que é e por que sua empresa precisa de um?** Disponível em: <<https://russellbedford.com.br/criacao-comites/>>. Acesso em: 03 out. 2023.

SIBINELLI, Patrícia C. Cucchiarato. **Quais são os comitês essenciais da governança corporativa?** Glic fàs. 29 nov. 2018. Disponível em: <<https://glicfas.com.br/comites-da-governanca-corporativa/>>. Acesso em: 03 out. 2023.

ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS
COLLECTIVE AGREEMENTS AND CONVENTIONS
CONVENIOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

Guilherme Alves Santana

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Lara Emanuely Jardim Magalhães

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

José Venâncio Ferreira dos Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Igor do Vale Oliveira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

Acordos e convenções coletivas são acordos estabelecidos por meio de negociações entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores. Eles têm o propósito de regulamentar as condições de trabalho de um grupo específico de funcionários. Enquanto as convenções coletivas se aplicam a categorias profissionais em nível nacional, os acordos coletivos têm escopo mais restrito, abrangendo empresas ou localidades específicas.

As cláusulas obrigatórias são aquelas que devem ser incluídas em todos os acordos ou convenções coletivas. Elas abordam questões fundamentais, como salário mínimo, jornada de trabalho, férias remuneradas e condições de segurança. Por outro lado, as cláusulas facultativas são negociáveis e podem variar dependendo das partes envolvidas. Elas permitem a personalização das condições de trabalho para atender às necessidades específicas das partes.

A ausência de alguma cláusula em um acordo coletivo pode ocorrer devido à falta de consenso entre os sindicatos de trabalhadores e empregadores envolvidos na negociação. Também pode ser uma decisão estratégica das partes de não abordar um assunto específico. Isso pode criar lacunas na regulamentação das condições de trabalho, que podem ser vantajosas ou desvantajosas, dependendo do contexto.

As cláusulas obrigatórias desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores. Elas estabelecem padrões mínimos que devem ser respeitados pelos empregadores, garantindo condições de trabalho justas e dignas. Questões como salário mínimo e jornada de trabalho são essenciais para assegurar que os trabalhadores tenham remuneração adequada e tempo para descanso e vida pessoal.

As cláusulas facultativas oferecem flexibilidade e adaptabilidade nas negociações coletivas. Elas podem ser usadas para abordar questões específicas que não estão cobertas pela legislação, como políticas de bônus, benefícios adicionais, horários

flexíveis, entre outras. Isso permite que as partes envolvidas personalizem as condições de trabalho para atender às necessidades únicas de seu grupo de trabalhadores, tornando os acordos mais relevantes e eficazes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 15 de out. 2023.

RELAÇÕES SINDICAIS

UNION RELATION

RELACIONES SINDICAIS

Erick Rodrigues Silva

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, erickcrisbd@gmail.com

Igor do Vale Oliveira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

As relações sindicais referem-se às interações entre os sindicatos, que representam os interesses dos trabalhadores, e os empregadores ou empresas. Essas relações podem abranger uma série de questões, como negociações coletivas, condições de trabalho, salários, benefícios, greves e muito mais. As relações sindicais variam de país para país e podem ser regulamentadas por leis específicas. É importante para ambas as partes, sindicatos e empregadores, manter um diálogo construtivo para promover um ambiente de trabalho justo e satisfatório. A liberdade sindical é um direito fundamental que se refere à liberdade de associação dos trabalhadores para formar sindicatos, aderir a sindicatos existentes ou participar de atividades sindicais sem interferência, repressão ou discriminação por parte dos empregadores ou do governo. Esse direito está consagrado em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e é considerado um componente essencial dos direitos humanos relacionados ao trabalho, a liberdade sindical inclui o direito de formar e registrar sindicatos livremente, o direito de os sindicatos operarem de forma independente e autônoma, o direito de os sindicatos negociarem coletivamente em nome dos trabalhadores, a proibição de discriminação ou retaliação contra trabalhadores com base em sua afiliação sindical, a proteção contra intervenção indevida do governo ou de terceiros nas atividades sindicais e a promoção da liberdade sindical é crucial para garantir condições de trabalho justas, negociações coletivas eficazes e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A liberdade sindical é um princípio fundamental para a democracia e o desenvolvimento de relações laborais equilibradas.

É importante observar que as garantias de liberdade sindical podem variar dependendo da legislação e das práticas em cada país. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu padrões internacionais que abordam essas questões e fornece orientações sobre a proteção da liberdade sindical em nível global. A implementação efetiva desses direitos depende da legislação nacional e das políticas do país em questão.

REFERÊNCIAS

CALCINI, Ricardo; TEIXEIRA, André Coelho. **Relações trabalhistas e sindicais teoria e pratica:** Contribuições sindicais e o livro Liberdade sindical e negociação coletiva. 2º edição, 2020.

DA CONVENÇÃO COLETIVA E O ACORDO COLETIVO
FROM COLLECTIVE CONVENTION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT
DEL CONVENIO COLECTIVO Y DEL CONVENIO COLECTIVO

Cintia Cordeiro Guedes

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, cintiaquedss@hotmail.com

Sáskia Helen Silva Rodrigues

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, saskiahelenro@gmail.com

Thaynara Pereira dos Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, thayluiz87@gmail.com

Igor do Vale Oliveira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

Acordo coletivo e convenção coletiva são dois instrumentos jurídicos utilizados nas relações de trabalho, principalmente no contexto de negociação entre empregadores e empregados. A principal diferença entre eles está na forma como são celebrados e em seus alcances. O acordo coletivo é mais específico e aplicável apenas a uma empresa ou grupo de empresas, enquanto a convenção coletiva é mais ampla, cobrindo uma categoria ou setor econômico inteiro. Ambos são importantes para regulamentar as relações de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores, cada um possuindo suas características próprias, sendo o acordo coletivo firmado entre uma empresa ou grupo de empresas e um sindicato representativo dos empregados que atuam nessa empresa ou grupo de empresas, enquanto a convenção coletiva é celebrada entre um sindicato de trabalhadores e um sindicato patronal, que representa um grupo de empresas pertencentes a uma mesma categoria econômica ou setor de atividade. Algumas das características do acordo coletivo são que ele possui alcance limitado, aplicando-se somente às partes que o celebraram, além de geralmente abordar questões específicas relacionadas ao ambiente de trabalho e pode ter uma validade determinada. Já a convenção coletiva tem uma abrangência mais ampla, afetando todos os trabalhadores e empregadores que fazem parte da categoria econômica ou setor de atividade representados pelos sindicatos que a assinaram, podendo abordar questões mais gerais e abrangentes, geralmente possuindo um período de validade estipulado no próprio documento, após o qual as partes podem renovar a convenção ou negociar novos termos. É importante destacar que o Tribunal Superior do Trabalho aprovou alterações na Súmula 277, sobre repercussão de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos nos contratos de trabalho. Pela Lei 13.467/2017, editou-se o novo §3º do artigo 614 da CLT. Por esse artigo passou-se a prescrever expressamente que "não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada

a ultratividade. Ademais, a convenção coletiva de trabalho tem natureza jurídica de um contrato, especificamente um contrato coletivo, sendo juridicamente vinculante para as partes signatárias, ou seja, para os sindicatos de trabalhadores e empregadores que a assinaram. A regra geral é que a convenção coletiva prevalece sobre o acordo coletivo, ou seja, quando há uma convenção coletiva que abrange uma categoria de trabalhadores, os acordos coletivos celebrados por empresas ou grupos de empresas dentro dessa categoria devem estar de acordo com o que foi estabelecido na convenção.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Hugo Fidelis. **A Súmula nº 277 do TST, a ultratividade das normas coletivas e a reforma trabalhista.** Revista Consultor Jurídico, 18 de novembro de 2021, .Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-nov-18/batista-sumula-277-tst-normas-coletivas-reforma-trabalhista>> Acesso em: 15 de out. 2023

ANALISE DOS REQUISITOS PARA O EXERCÍCIO LEGÍTIMO DO DIREITO DE GREVE

ANALYSIS OF REQUIREMENTS FOR THE LEGITIMATE EXERCISE OF THE RIGHT TO STRIKE

ANÁLISIS DE REQUISITOS PARA EL LEGÍTIMO EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Jocilane de Oliveira Evaristo

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, jocilaneevvaristo7@gmail.com

Tamyres Soares Esteves

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, estevese433@gmail.com

Tatiane de Oliveira Capuchinho

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, tatii-ity@hotmail.com

Igor do Vale Oliveira

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: igorvale.adv@gmail.com

A análise dos requisitos para o exercício legítimo do direito de greve é fundamental para garantir um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e os impactos nas atividades econômicas e sociais. A greve, como forma de protesto e pressão, deve ser conduzida dentro de certos parâmetros legais e éticos.

Para que uma greve seja considerada legítima, alguns requisitos essenciais devem ser atendidos. Primeiramente, a greve deve ser motivada por questões trabalhistas, como condições de trabalho precárias, salários injustos ou falta de benefícios adequados. Ela não deve ter objetivos políticos ou extralaborais, pois isso poderia desvirtuar sua finalidade original. Além disso, é crucial que haja uma tentativa prévia de negociação entre os trabalhadores e os empregadores, a fim de resolver as demandas de forma pacífica. A greve deve ser vista como último recurso, acionada somente quando todas as outras vias se mostrarem infrutíferas. Esse requisito visa a demonstrar que os grevistas estão genuinamente comprometidos com a resolução dos problemas. A comunicação transparente e a divulgação das razões da greve para a sociedade são igualmente importantes. A opinião pública pode exercer pressão sobre as partes envolvidas, incentivando a busca por soluções rápidas e justas. Além disso, a divulgação das motivações ajuda a diferenciar uma greve legítima de um simples abuso do direito de paralisação.

A proporcionalidade é outro aspecto crucial na análise. A greve deve ser conduzida de forma a minimizar os impactos negativos sobre a sociedade e a economia. Bloqueios extremos de atividades ou violência não condizem com uma greve legítima. Manter serviços essenciais, como saúde e segurança pública, é muitas vezes um

requisito legal para evitar danos irreparáveis.

Por fim, a adesão voluntária dos trabalhadores à greve é fundamental. A coação para participar é contraproducente e pode minar a legitimidade do movimento. A liberdade de escolha dos grevistas demonstra a autenticidade de suas reivindicações. Em síntese, a análise dos requisitos para o exercício legítimo do direito de greve envolve a avaliação da motivação, tentativas de negociação prévias, transparência, proporcionalidade e adesão voluntária. O respeito a esses critérios assegura que a greve seja uma ferramenta eficaz de pressão, preservando ao mesmo tempo o bem-estar da sociedade e a estabilidade econômica.

REFERÊNCIAS

GUIA TRABALHISTA. **Direito de greve**. Disponível em:

<<https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/greve.htm#:~:text=Considera%2Dse%20leg%C3%ADtimo%20o%20exerc%C3%ADcio,e%2048%20horas%20nas%20demais>>.

Acesso em 15 de out. 2023.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Conversão da Medida Provisória nº 59, de 1989. **Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências**. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM>. Acesso em: 15 de out. 2023

NASCIMENTO, Vinícius. **O Direito de greve na Legislação Brasileira**. JusBrasil, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-de-greve-na-legislacao-brasileira/771154339> Acesso em 15 de out. 2023.

FACILITAÇÃO NA GERAÇÃO DE EMPREGOS PELA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

FACILITATION OF JOB GENERATION THROUGH THE FLEXIBILIZATION OF LABOR RIGHTS

FACILITACIÓN DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO MEDIANTE LA FLEXIBILIZACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Calebe Junger de Jesus Pereira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Maycon Max Aguilar Soares

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Murilo Almeida Colares

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A flexibilização dos direitos trabalhistas tem sido um tópico de debate e reforma em muitos países ao redor do mundo nas últimas décadas. Essa abordagem visa simplificar as regulamentações e os contratos de trabalho, a fim de estimular a criação de empregos e promover o crescimento econômico. Este resumo científico examina os potenciais impactos positivos da flexibilização dos direitos trabalhistas na geração de empregos, destacando suas principais vantagens.

A flexibilização dos direitos trabalhistas pode levar a um aumento na contratação, uma vez que as empresas podem se sentir mais confortáveis em expandir sua força de trabalho sem receios de encargos trabalhistas excessivos. Isso é especialmente benéfico para as pequenas e médias empresas, que muitas vezes enfrentam desafios financeiros ao contratar novos funcionários. Além disso, a flexibilidade na negociação de contratos de trabalho permite que empregadores e empregados adaptem as condições de trabalho de acordo com as necessidades específicas, o que pode ser vantajoso em setores com demanda sazonal ou flutuante. Outro benefício potencial da flexibilização dos direitos trabalhistas é a redução da informalidade no mercado de trabalho. Ao simplificar os processos de contratação e demissão, as empresas podem ser mais incentivadas a registrar formalmente seus funcionários, o que, por sua vez, aumenta a proteção social e os direitos dos trabalhadores. Além disso, a flexibilização dos direitos trabalhistas pode impulsionar a competitividade das empresas, tornando mais fácil a adaptação às mudanças econômicas e tecnológicas. Isso pode resultar em maior crescimento das empresas e, conseqüentemente, na criação de mais empregos a longo prazo. No entanto, é importante destacar que a flexibilização dos direitos trabalhistas também apresenta desafios e preocupações. Pode haver o risco

de exploração dos trabalhadores, com salários mais baixos e condições de trabalho precárias. Além disso, a redução dos direitos trabalhistas pode diminuir a segurança no emprego e afetar negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Em conclusão, a flexibilização dos direitos trabalhistas tem o potencial de facilitar a produção de empregos, principalmente para empresas de menor porte, ao reduzir encargos e simplificar processos. No entanto, é fundamental equilibrar essa flexibilidade com a proteção dos direitos dos trabalhadores para garantir um ambiente de trabalho justo e seguro. Portanto, qualquer reforma nessa área deve ser cuidadosamente planejada e monitorada para maximizar os benefícios econômicos sem comprometer o bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

Antunes, R., & Braga, R. **Flexibilização do Trabalho: Autonomia, Flexibilidade e Precarização**. 2018.

Antunes, R. Trabalho e Cidadania: **A Flexibilização das Relações de Emprego no Brasil**. 2020.

A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM CASOS DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

WORKER PROTECTION IN CASES OF OCCUPATIONAL ILLNESSES

PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN CASOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Ana Flávia Fernandes Silva Souto,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Larah Karynna de Almeida Rodrigues

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A proteção do trabalhador em casos de doenças ocupacionais é um tema de grande relevância no âmbito da saúde e segurança no trabalho. Doenças ocupacionais são condições de saúde que têm sua origem ou agravamento diretamente relacionados às condições do ambiente de trabalho. Essas enfermidades podem abranger uma ampla gama de problemas de saúde, desde distúrbios respiratórios devido à exposição a substâncias químicas tóxicas até distúrbios musculoesqueléticos causados por atividades repetitivas. A Lei 8.213/91 traz em seu artigo 20, inciso I, a definição de doenças ocupacionais, sendo de extrema importância que este conceito seja devidamente observado: “*Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social*”. Para assegurar a proteção dos trabalhadores, a legislação trabalhista em muitos países estabelece diretrizes rigorosas que os empregadores devem seguir. Isto inclui a implementação de medidas preventivas, como o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs), a redução da exposição a agentes nocivos e a criação de ambientes de trabalho mais seguros. Além disso, a regulamentação frequentemente exige que os empregadores monitorem regularmente a exposição dos funcionários a substâncias prejudiciais e forneçam assistência médica adequada aos trabalhadores afetados. A conscientização desempenha um papel vital na proteção do trabalhador. Muitos programas de treinamento e educação são implementados para informar os trabalhadores sobre os riscos ocupacionais, bem como sobre as práticas seguras no ambiente de trabalho. Isso ajuda a capacitar os trabalhadores a identificar potenciais perigos e adotar medidas preventivas em seu cotidiano laboral. Em resumo, a proteção do trabalhador em casos de doenças ocupacionais é essencial para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores. As leis e regulamentos desempenham um papel fundamental na imposição de padrões de segurança, enquanto a conscientização e a educação são chaves para encorajar os trabalhadores a se protegerem e a contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm; Acesso em 17/09/2023;

JUNIOR, Waldemar Ramos. **Doença ocupacional: conceito, características e direitos do trabalhador**. Jusbrasil, 2016. **Disponível em:** <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/doenca-ocupacional-conceito-caracteristicas-e-direitos-do-trabalhador/378215786#:~:text=A%20doen%C3%A7a%20ocupacional%20ou%20profissional,Trabalho%20e%20da%20Previd%C3%A7%C3%A3o%20Social>. Acesso em: 17/09/2023;

ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS. Normas Legais. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/guia/clientes/acidente-trabalho-doencas-ocupacionais.htm>. Acesso em 17/09/2023;

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FEREM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO?

DO COLLECTIVE BARGAINING AND THE FLEXIBILIZATION OF LABOR RIGHTS VIOLATE THE PRINCIPLE OF PROTECTION?

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA FLEXIBILIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES VIOLA EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN?

Ana Carolini Soares,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, canaldaana1607@gmail.com

Macelly Moreira Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, macellymoreira917@gmail.com.

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

O princípio da proteção direciona e norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, visa proteger a parte mais frágil nivelando as desigualdades no âmbito da relação de trabalho. É instrumento apto a se evitar abusos por parte do empregador. É uma proteção ao trabalhador conferida pelo Estado, trata-se de um direito irrenunciável pelo empregado e também de um princípio importante no âmbito do direito juslaboral. A negociação coletiva de trabalho é regida pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988, e também pelo artigo 611 da CLT. O processo de negociação coletiva é importante, pois a legislação padrão não prevê todas as situações que podem ocorrer no âmbito da relação de trabalho e ainda existe a possibilidade de garantir novos direitos aos trabalhadores. Em alguns casos podem ocorrer também a flexibilização de alguns direitos e garantias previstas em lei e, neste caso, as normas coletivas prevalecerão sobre as leis trabalhistas. Nesta perspectiva, percebe-se um problema em virtude da negociação coletiva e a flexibilização dos direitos trabalhistas e a relativização do princípio da proteção, pois contrariando o referido princípio, que tem como objetivo oferecer garantias e proteger o empregado, este é exposto a negociações com o seu empregador. Portanto, para solucionar tais entraves é preciso sempre, visando uma negociação justa, aplicar o princípio da proteção. Assim, o princípio da proteção terá mais influência nas negociações coletivas entre empregado e empregador, fortalecendo também os sindicatos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Manual de Processo do Trabalho** – 4. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed.
São Paulo: Saraiva, 2018

A INTELIGENCIA ARTIFICIAL ALIADA A AUTOMAÇÃO DE TAREFAS
ARTIFICIAL INTELLIGENCE ALLIED TO TASK AUTOMATION
INTELIGENCIA ARTIFICIAL ALIADA A LA AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS

Claiton Guedes de Oliveira,
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, klaitonguedes@gmail.com

Pedro Augusto Soares
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, bh381idaevolta@gmail.com

Vanusa Teixeira
Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, vanusateixeira12@gmail.com.

Fernanda da Silva Freitas
Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A inteligência artificial aliada à automação de tarefas reduz os custos das empresas, isso por que há menos cometimento de erros na execução das tarefas, o que consequentemente reduz o tempo gasto na concretização das atividades que seriam feitas de forma mais demorada se fosse utilizada força de trabalho e inteligência puramente humanas. Atualmente, contamos com diversas inteligências artificiais que imitam o ser humano. Citamos como exemplo Alexia e Siri, consideradas as mais utilizadas. Entretanto, a que desponta com força total é o CHAT GPT-4. A inteligência artificial, tem como principal objetivo, simular e imitar o ser humano, enquanto a automação é o processo mecânico de realização de tarefas. E isso nos acende um pisca alerta, de que nem sempre este salto tecnológico é benéfico à humanidade se esta não acompanhar o ritmo dessa tecnologia, o que cada dia que passa notamos se tornar uma tarefa mais difícil, haja vista ser notória a substituição e o deslocamento de trabalhadores em diferentes setores da economia, bem como o êxodo rural, devido à substituição da mão de obra humana por máquinas “inteligentes”. A inteligência artificial e a automação, facilitam a vida humana. Isto é fato e não podemos negá-lo. Mas, não é de bom alvitre desejar que a força de trabalho humana seja substituída ou colocada em segundo plano devido à tecnologia desenvolvida e controlada pelo próprio homem.

REFERÊNCIAS

CASTRO, Antônio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização**: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil. São Paulo: LTr, 2006.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

**A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**WORKERS' MENTAL HEALTH: CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN LABOR
LEGISLATION**

**SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES: DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS EN
LA LEGISLACIÓN LABORAL**

Marcia Regina Viana Ferreira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, e-mail: aicram9841@gmail.com

Maria Imaculada Viana Ferreira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, e-mail: mariaferreira9070@gmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A saúde mental dos trabalhadores é uma preocupação cada vez mais crescente em ambientes de trabalho em todo o mundo. Um dos principais desafios é a falta de regulamentação específica relacionada à saúde mental no ambiente de trabalho. Este resumo científico visa explorar os impactos do trabalho excessivo na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como na produtividade das empresas. O trabalho em excesso está associado a uma série de problemas de saúde, longas horas de trabalho que podem resultar em fadiga crônica, insônia, risco aumentado de doenças no coração. Além disso, a falta de tempo para o autocuidado, uma dieta pode ser determinante para um declínio. Acredita-se que o trabalho excessivo melhora a produtividade o que é desmentido por estudos que mostram o contrário. Trabalhadores que excedem as horas de trabalho tendem a ter um declínio na produtividade devido à fadiga e falta de concentração podendo inclusive gerar altas taxas de rotatividade de funcionários, prejudicando a estabilidade das organizações gerando também impacto nas relações interpessoais e afetando as relações dos indivíduos com seu núcleo familiar resultando em isolamento social e conflitos nas relações, gerando impacto negativo no emocional dos trabalhadores. A fim de mitigar os efeitos negativos do trabalho excessivo, é importante implantar políticas de gestão do tempo e promover uma cultura de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Isso inclui estabelecer limites de horas de trabalho, promover pausas regulares e apoiar programas de bem-estar no local de trabalho, A busca da Inclusão da Saúde Mental nas Leis Trabalhistas, implementação de programas de conscientização e prevenção de saúde mental no local de trabalho tem que ocorrer de forma ativa e atuante A legislação também está começando a abordar o acesso à assistência em saúde mental no ambiente de trabalho. A saúde mental dos trabalhadores é um componente crítico do bem-estar no local de trabalho, e a legislação trabalhista deve evoluir para refletir essa importância. Os desafios incluem a falta de regulamentação específica e o estigma associado à saúde mental, mas as perspectivas são positivas, com uma

crescente conscientização e esforços para promover a saúde mental dos trabalhadores. É essencial que os governos, funcionários e trabalhadores colaborem para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e apoiar aqueles que enfrentam desafios de saúde mental.

REFERÊNCIAS

PAPARELLI, Renata; SATO, Leny; OLIVEIRA, Fábio de. **A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde**. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 36 (123): 118-127, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/YfMz55kDCyzXjny74jw6DbN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 set. 2023.

PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo**. Brasília a. 48 n. 191 jul./set. 2011. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO PROCESSO DO TRABALHO

IMPACTS OF LABOR REFORM ON THE WORK PROCESS

IMPACTOS DE LA REFORMA LABORAL EN EL PROCESO DE TRABAJO

Haniel Jônatas Costa Soares

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Iris Danielly Martins de Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Lucas Vieira dos Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A reforma trabalhista, implementada em muitos países, incluindo o Brasil em 2017, teve significativos impactos no processo do trabalho e no cenário laboral. Este resumo científico abordará os principais efeitos dessa reforma, destacando algumas das mudanças mais relevantes e discutindo sua influência no ambiente de trabalho. A reforma trabalhista no Brasil, promovida pela Lei 13.467/2017, introduziu alterações substanciais nas relações de trabalho. Uma das mudanças mais notáveis foi a prevalência dos acordos coletivos sobre a legislação trabalhista. Isso permitiu que empresas e sindicatos negociassem condições de trabalho de forma mais flexível, o que pode ser benéfico para a adaptação às necessidades específicas de determinados setores, mas também levantou preocupações sobre a precarização do trabalho. Além disso, a reforma introduziu a possibilidade de contratos de trabalho intermitentes e parciais, oferecendo uma maior variedade de arranjos de emprego. Isso proporcionou flexibilidade tanto para empregadores quanto para trabalhadores, mas levantou questões sobre a segurança do emprego e a estabilidade financeira dos trabalhadores. No que diz respeito ao processo do trabalho, a reforma trabalhista simplificou procedimentos judiciais e impôs limitações a certos aspectos das ações trabalhistas, como o pagamento de custas processuais e honorários advocatícios. Isso buscou desencorajar litígios trabalhistas considerados frívolos, mas também gerou debates sobre o acesso à justiça para trabalhadores de baixa renda. Outra mudança significativa foi a introdução do instituto da arbitragem nas relações de trabalho, permitindo que disputas trabalhistas fossem resolvidas por meio de arbitragem, em vez de recorrer ao Judiciário. Isso visava desafogar o sistema judicial, mas gerou discussões sobre a imparcialidade e a equidade desse método de resolução de conflitos. Outro ponto de relevância é a alteração nas regras de custódia da Justiça do Trabalho, com a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical. Isso levanta questões sobre a sustentabilidade financeira do Poder Judiciário na

esfera trabalhista e sobre a independência dos sindicatos na representação dos trabalhadores. Estudos e análises após a implementação da reforma trabalhista destacam resultados mistos. Alguns afirmam que a flexibilidade introduzida pode ter incentivado a criação de empregos e estimulado a economia, enquanto outros argumentam que houve uma deterioração nas condições de trabalho e uma queda nos rendimentos dos trabalhadores. Em suma, a Reforma Trabalhista teve impactos profundos no processo do trabalho no Brasil, gerando mudanças significativas nas relações trabalhistas, na estrutura da Justiça do Trabalho e nos procedimentos judiciais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452**, de 1º de maio de 1943.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 19 de set. 2023.

GUIMARÃES, L. A. S., & SANTOS, L. M. (2019). **Reforma trabalhista e precarização do trabalho: uma análise crítica**. Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE, 10(2), 1-20.

MACHADO, M. P., & NASCIMENTO, L. A. (2019). **A reforma trabalhista e seus impactos na terceirização e na precarização do trabalho**. Revista Faculdade Montes Belos, 12(3), 36-49.

MENDES, RG e SCHIAVI, MA (2018). **Reforma Trabalhista e sua aplicação no processo do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 84(3), 113-133.

RAMOS, C. M., & BRITO, M. V. (2018). **A reforma trabalhista e suas implicações no direito do trabalho**. Revista Direito em Ação, 10(2), 174-197.

SILVA, HM e CUNHA, SB (2019). **A Reforma Trabalhista e seus impactos nas relações de trabalho**. Revista Direito em Debate, 28(51), 251-265.

**MEDIDAS IDEAIS PARA TORNAR O CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE MAIS SEGURO AO TRABALHADOR.**

**IDEAL MEASURES TO MAKE THE INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT
SAFER FOR WORKERS.**

**MEDIDAS IDEALES PARA HACER MÁS SEGURO EL CONTRATO DE TRABAJO
INTERMITENTE PARA LOS TRABAJADORES.**

Sthefany Silva de Santana

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Gustavo Soares Silveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

O contrato de trabalho intermitente tem sido uma modalidade de emprego cada vez mais presente no mercado de trabalho, permitindo maior flexibilidade tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores. No entanto, a natureza intermitente desse tipo de contrato pode gerar insegurança. Este artigo discute algumas medidas que podem ser implementadas para tornar o contrato intermitente mais seguro para os trabalhadores. Em primeiro lugar, é importante destacar a necessidade de estabelecer um salário mínimo por hora para os trabalhadores intermitentes. Esta medida, sugerida por autores como Silva (2019), garantiria que os trabalhadores recebessem pelo menos um valor mínimo por hora trabalhada, independentemente da quantidade de horas efetivamente trabalhadas em um mês. Isso proporcionaria uma base mínima de segurança financeira, reduzindo a incerteza em relação à renda mensal. Além disso, a legislação deve estabelecer limites para a convocação intermitente, evitando que os trabalhadores sejam chamados a trabalhar em excesso ou em horários incompatíveis com suas necessidades pessoais. Autores como Santos (2020) argumentam que a definição de um limite máximo de horas trabalhadas por semana ou mês pode ser uma forma eficaz de garantir que os trabalhadores não sejam explorados. Outra medida importante é a garantia de benefícios sociais, como seguro saúde e previdência social, para os trabalhadores intermitentes. Autores como Oliveira (2018) argumentam que a ausência desses benefícios contribui para a insegurança dos trabalhadores intermitentes e pode deixá-los desamparados em situações de doença ou aposentadoria. Portanto, é fundamental que a legislação obrigue os empregadores a fornecer esses benefícios ou que o governo crie um sistema de proteção social específico para os trabalhadores intermitentes. Por fim, é importante promover a transparência na relação entre empregador e trabalhador intermitente. Isso pode ser alcançado por meio da obrigatoriedade de contratos escritos detalhando as condições de trabalho, os valores a serem pagos por hora e as responsabilidades de ambas as partes. A transparência contribui para a segurança

jurídica e evita conflitos futuros. Em resumo, tornar o contrato intermitente mais seguro para o trabalhador requer a implementação de medidas como a definição de um salário mínimo horário, limites para a convocação intermitente, garantia de benefícios sociais e a promoção da transparência nas relações de trabalho. Essas medidas, quando aplicadas em conjunto, podem contribuir para uma maior proteção e segurança para os trabalhadores que atuam sob esse tipo de contrato.

REFERÊNCIAS

SILVA, A. (2019). **O contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma análise crítica**. Revista Trabalho e Emprego, 30(2), 45-58.

SANTOS, M. (2020). **Flexibilização do trabalho e contrato intermitente: desafios para a proteção do trabalhador**. Cadernos de Direito do Trabalho, 21(3), 120-135.

OLIVEIRA, R. (2018). **A proteção social dos trabalhadores intermitentes: uma análise comparativa**. Revista de Direito do Trabalho, 40(4), 67-82.

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM CONTATO COM O
DESEMPREGO TECNOLÓGICO**

**THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN CONTACT WITH
TECHNOLOGICAL UNEMPLOYMENT**

**EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN CONTACTO CON EL "PARO
TECNOLÓGICO**

Vitória Pereira Lemos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, vitpereira.118@gmail.com

João Pedro Leite Dias Muniz

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, joaopedrojhon2014@gmail.com

Mateus Lima Meira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, mateuslima2ity@hotmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A adoção da inteligência artificial nas práticas trabalhistas também traz consigo uma série de desafios e problemas. Em relação às práticas trabalhistas, está começando a ter um impacto significativo. Ela pode otimizar processos, automatizar tarefas e até mesmo auxiliar na tomada de decisões. A automação impulsionada pela inteligência artificial (IA) pode levar à substituição de certos empregos por sistemas automatizados, resultando em desemprego para trabalhadores cujas tarefas foram automatizadas, o chamado “desemprego tecnológico”. Assim, levantam-se preocupações sobre o deslocamento de empregos e a necessidade de requalificação dos trabalhadores para lidar com essa tecnologia emergente. Nem todos os trabalhadores têm acesso igual às oportunidades de se adaptar ou adquirir as habilidades necessárias para trabalhar com tecnologias de IA. Isso pode aprofundar as divisões socioeconômicas, formando, então, uma desigualdade de oportunidades. A dependência excessiva da IA para tarefas críticas pode levar à perda das habilidades humanas essenciais para resolver problemas complexos e tomar decisões baseadas em julgamento e empatia. Integrar sistemas de IA nas práticas trabalhistas exige investimento em infraestrutura, treinamento de funcionários e adaptações nos processos existentes. Para enfrentar esses problemas é essencial um esforço conjunto entre governos, empresas, sindicatos e academia para desenvolver políticas, regulamentações e estratégias de capacitação que garantam uma transição justa e equitativa para a era da IA. É importante considerar como equilibrar os benefícios da IA com a proteção dos direitos dos trabalhadores e a ética nas relações de trabalho e práticas.

REFERÊNCIAS

DICKEN, P. **Mudança Global**: mapeando as novas fronteiras da economia mundial. 5. ed. Trad. Teresa Cristina Felix de Souza. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, Edição 1, Agosto de 2020.

CASTRO, Antônio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2006.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA: POSSIBILIDADES E OBSTÁCULOS

THE EFFECTIVENESS OF LABOR ENFORCEMENT: POSSIBILITIES AND OBSTACLES

LA EFECTIVIDAD DE LA APLICACIÓN LABORAL: POSIBILIDADES Y OBSTÁCULOS

Esther Castro Rocha,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Natália Alves dos Santos,

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A efetividade da execução trabalhista é uma questão crucial dentro do sistema jurídico trabalhista de qualquer país. Ela se refere à possibilidade de um trabalhador obter o pagamento de créditos reconhecidos em seu favor em uma decisão judicial, seja ela relativa a salários atrasados, horas extras não pagas, indenizações por danos morais, entre outros direitos trabalhistas. Este resumo científico explora as possibilidades e obstáculos associados à efetividade da execução trabalhista no contexto brasileiro. “Mauro Schiavi: No nosso sentir, a execução trabalhista consiste num conjunto de atos praticados pela Justiça do Trabalho destinados à satisfação de uma obrigação consagrada num título executivo judicial ou extrajudicial, da competência da Justiça do Trabalho, não voluntariamente satisfeita pelo devedor, contra a vontade deste último.” Possibilidades de efetividade da execução trabalhista: Conciliação e acordos extrajudiciais: Muitas vezes, a conciliação entre as partes pode ser uma forma eficaz de garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas. Acordos extrajudiciais podem ser vantajosos para ambas as partes. Responsabilidade solidária e subsidiária: Em alguns casos, empregadores podem ser responsabilizados solidária ou subsidiariamente pelas dívidas trabalhistas de terceiros, como prestadores de serviços terceirizados, o que pode facilitar a cobrança. Penhora de Bens: A execução trabalhista permite a penhora de bens do devedor, incluindo propriedades, veículos e contas bancárias, o que viabiliza o pagamento das obrigações trabalhistas. Obstáculos: Limitações do sistema judicial: Em alguns casos, o sistema judicial pode estar sobrecarregado, com poucos recursos e juízes para lidar com um grande volume de casos, o que pode atrasar a execução. Complexidade das obrigações trabalhistas: Alguns direitos trabalhistas, como cálculos de horas extras ou verbas rescisórias, podem ser complexos de calcular, o que pode levar a disputas e dificultar a execução.

REFERÊNCIAS

PALHARES, Denis Oliveira. **A efetividade na execução trabalhista.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6200, 22 jun. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82941>. Acesso em: 20 set. 2023.

**A ANÁLISE DOS ARTIGOS 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E
ARTIGO 651 DA CLT SOBRE A COMPETÊNCIA MATERIAL E TERRITORIAL**

**THE ANALYSIS OF ARTICLES 114 OF THE 1988 FEDERAL CONSTITUTION AND
ARTICLE 651 OF THE CLT ON MATERIAL AND TERRITORIAL COMPETENCE**

**EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 114 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE
1988 Y DEL ARTÍCULO 651 DE LA CLT SOBRE COMPETENCIA MATERIAL Y
TERRITORIAL**

Aiandra Alves França

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
Curso de Direito, aiandraafranca@hotmail.com

Rafael Xavier Esteves

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, Rafaelxavier1149@gmail.com

Wanda Medeiro Alves

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, wandaaguas01@hotmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A competência material está disposta no art. 114 da Constituição Federal de 1988 que dispõe que é competência da justiça do trabalho julgar e processar as seguintes ações dispostas nesse resumo: as ações advindas da esfera relacionada à relação do trabalho, seja de direito público externo e da administração direta e indireta e dos entes federativos; ações que envolvam greve; dissídios sobre representação sindical; os mandados de segurança, *habeas data* e *habeas corpus*, que envolvam matéria trabalhista; indenizações por dano moral ou patrimonial; conflitos de competência entre tribunais trabalhistas; as ações relativas a penalidades impostas por fiscais do trabalho; a execução de contribuições sociais. Também, tem competência material para julgar qualquer outra controvérsia de âmbito trabalhista. Em relação à competência territorial a CLT em seu texto, regula no art. 651 essa competência. Nela compreende-se, que a regra geral para acionar a justiça trabalhista será na localidade da prestação de serviço. No entanto, comportam-se exceções a essa regra. No que tange aos agentes ou viajantes a competência territorial será na local da junta comercial da agência ou filial, em sua falta, será no domicílio ou local mais próximo. Outra exceção trata-se dos empregados que presta atividade em local diferente do celebrado no contrato, nessa hipótese a reclamação será no foro de celebração do contrato ou da prestação de serviço.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm4. Acesso em: 20 set 2023.

BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set 2023

JORNADA DE TRABALHO, DIREITO AO DESCANSO E SUA INFLUÊNCIA NA SÍNDROME DE BURNOUT: DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE LABORAL

WORK HOURS, RIGHT TO REST, AND THEIR INFLUENCE ON BURNOUT SYNDROME: PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY IN THE WORKPLACE

JORNADA LABORAL, DERECHO AL DESCANSO Y SU INFLUENCIA EN EL SÍNDROME DE BURNOUT: DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL

Ana Clara Duarte de Oliveira Pinto

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Nelcyaren Ingrid Pereira Silva

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Silvia Gomes Soares

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

Este resumo científico apresenta uma análise da relação entre a jornada de trabalho, o direito ao descanso e seus impactos na síndrome de burnout, desempenho e produtividade dos trabalhadores. A síndrome de burnout é uma condição de esgotamento físico e mental, frequentemente associada a ambientes de trabalho estressantes e demandas excessivas. Os resultados de diversas pesquisas destacam que jornadas de trabalho prolongadas, pressão constante e a falta de períodos adequados de descanso estão ligados ao aumento do risco de desenvolvimento da síndrome de burnout. Trabalhadores submetidos a essas condições são mais suscetíveis a esgotamento emocional, despersonalização e redução da satisfação profissional. A relação entre a síndrome de burnout e a jornada de trabalho se estende para o desempenho e a produtividade. Funcionários que sofrem de burnout têm um desempenho comprometido, tornam-se menos eficazes em suas tarefas e são mais propensos a erros no trabalho. Além disso, seu envolvimento no trabalho diminui, afetando negativamente a produtividade geral da organização. O direito ao descanso desempenha um papel crucial nesse contexto. Políticas e regulamentações que garantem períodos adequados de repouso e limitam as horas de trabalho têm o potencial de mitigar a síndrome de burnout. Trabalhadores que têm a oportunidade de descansar adequadamente apresentam menor risco de desenvolver burnout e, portanto, são mais propensos a manter um alto desempenho e produtividade no trabalho. Portanto, infere-se que a gestão eficaz da jornada de trabalho, aliada ao reconhecimento do direito ao descanso, é essencial para a promoção do bem-estar dos trabalhadores e o aumento da produtividade nas organizações. Empregadores e

legisladores desempenham papéis cruciais na implementação de políticas que equilibram a demanda de trabalho com o direito ao descanso, criando assim ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. Além disso, a conscientização sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e descanso é fundamental para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho das empresas.

REFERÊNCIAS

DE OLIVEIRA BARBOSA FERREIRA, Adrielle; **A Intensificação da Jornada de Trabalho e a Síndrome do Esgotamento Profissional**; Jus.com.br; 2020; Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/84987/a-intensificacao-da-jornada-de-trabalho-e-a-sindrome-do-esgotamento-profissional>; Acesso em: 13 de set. 2023

HYEDA e HANDAR; Adriano e Zuher; **Avaliação da produtividade na síndrome de burnout**; **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**; 2011; Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/90/pt-BR/avaliacao-da-produtividade-na-sindrome-de-burnout> Acesso em: 13 de set. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Tema do Mês – **Burnout e Direito do Trabalho**; 2023; Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1295387/22599569/2023_02_bibliografia_burnout_direito_trabalho_final.pdf/da635bb1-bbf5-74ef-3950-cfc3842c54e1?t=1675196836776. Acesso em: 14 de set. 2023

TRABALHO INFANTIL: PERSPECTIVAS HISTÓRICAS E MEDIDAS DE ERRADICAÇÃO

CHILD LABOR: HISTORICAL PERSPECTIVES AND ERADICATION MEASURES

TRABAJO INFANTIL: PERSPECTIVAS HISTÓRICAS Y MEDIDAS DE ERRADICACIÓN

Gabrielly Teixeira Ribeiro

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, gabriellyt411@gmail.com

Maria Regiane da Silva Souza

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, mariaregiane18a@gmail.com

Zenaide Araújo Lima

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, advogada412@gmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

O trabalho infantil é vedado no Brasil, tendo proibição expressa na Constituição Federal de 1988, no Estatuto da Criança e do Adolescente e no decreto 6.481/2008 que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, dentre outras legislações. É de suma importância a conceituação do trabalho infantil, sendo de forma esplêndida conceituado pelo III Plano Nacional De Prevenção e Erradicação Do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022) que explica: “ (...) refere-se às atividades econômicas e/ou atividades de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças ou adolescentes em idade inferior a 16 (dezesseis) anos, ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos, independentemente da sua condição ocupacional.” Convém destacar que desde a idade média o trabalho infantil era implementado como forma de complementar a renda familiar, porém na Revolução Industrial, houve um aumento significativo na aquisição de mão de obra infantil. Os trabalhadores infantes geralmente vivem e laboram em condições de vulnerabilidade social, se originando em famílias com baixo poder aquisitivo e alta miserabilidade. A realidade não condiz com a precificação legal, pois mesmo sendo proibido, ainda há inúmeras crianças prestando serviços. É imprescindível a erradicação de tal prática ilegal, utilizando para este fim a punição das pessoas responsáveis pela exploração dessas crianças e adolescentes. É mister aprimorar a fiscalização por meio do Ministério Público do Trabalho e demais órgãos públicos para a extinção total desta forma de trabalho. Por fim, insta a conscientização da sociedade, por meio de ações educativas produzidas pelos estados e municípios.

REFERÊNCIAS

FONSECA, Ethiene. **ECA traz mecanismos para o combate ao Trabalho Infantil**. 2022. Disponível em <<https://al.se.leg.br/eca-traz-mecanismos-para-o-combate-ao-trabalho-infantil/#:~:text=O%20Estatuto%20da%20Cria%C3%A7%C3%A3o%20e,que%20se%20v%C3%AA%20na%20pr%C3%A1tica.>> Acesso em 19 de Setembro de 2023.

O PAPEL DO ADVOGADO TRABALHISTA NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO CENÁRIO ATUAL

Gabriela Macedo de Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, advgabrielamacedo@gmail.com

Marcone da Costa Gomes

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, fazendamontecristo69@gmail.com

Sérgio Lúcio Gonçalves

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, professorlsergio@hotmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

O papel do advogado é prestar assessoria jurídica a seus clientes. O advogado pode auxiliar nos tratos, em processos judiciais, na formulação de recursos, na proteção de direitos e na defesa de seus utentes em juízo e encontrar explicações condizentes para problemas obscuros. Para isso, você precisa ser pautado e analítico, e abordar os enfrentamentos com racionalidade. O advogado trabalhista pode ser auspicioso de maneira preventiva em vínculos entre empresas e funcionários, assim como no amparo destes últimos perante o sistema judicial. O profissional presta serviços de consultoria dentro das empresas, garantindo que os empregadores cumpram fielmente a legislação. O advogado atua na guarda dos interesses dos trabalhadores em processos judiciais, sendo o condutor por oferecer uma defesa compacta para assegurar os direitos desses cidadãos. O advogado trabalhista pode assessorar os funcionários, conduzindo-os na elaboração e revisão de contratos de trabalho, negociações de salarial, horas extras, férias, licenças, entre outros aspectos relacionados ao emprego. O profissional jamais poderá deixar a ética de lado, pois é a ética que faz com que os advogados sejam merecedores de respeito e reconhecimento na área jurídica, eles são indispensáveis para que as leis sejam exercidas nesse país. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no ofício da profissão, nos limites da lei. Quando a parte está desacompanhada de advogado, frequentemente encontra-se tomada pelo calor da insegurança, em via de regra, não goza de serenidade, que é requisito sublime para captar e compreender pontos essenciais no processo jurídico em que se encontra contida, assim, não conseguindo expor de modo ordenado e tranquilo suas pretensões. O que torna essencial à presença do advogado por estar capacitado consegue de forma serena examinar o dissídio com a distância da objetividade necessária, sem envolvimento de cunho emocional. Podendo com racionalidade escolher os argumentos mais eficientes à finalidade proposta. Neste sentido, garantindo de forma mais eloquente o melhor resultado do dissídio. Tal necessidade deste profissional, se resulta da complexidade conjecturada nas leis escritas, bem como à especialização também cada vez maior da ciência jurídica de

modo geral. Esses conhecimentos não podem ser adquiridos de forma fácil, mas sim por meio do estudo contínuo e à prática forense cotidiana, o que torna a intervenção e participação do advogado na lide, indispensável, pois o mesmo está preparado a encontrar razões defensivas que às partes não poderiam diante a inúmeras complexidades

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htmAcesso em: 19 março de 2022.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Direito Processual Civil Esquematizado**, 2ª Edição, Editora Saraiva. 2016

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4ª. Ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

SARAIVA, Renato; Manfredini, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho** /. – 11. ed. rev., e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

SERGIO, Pinto Martins. **Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros** /. – 26. Ed. - São Paulo: Atlas, 2006.

OS DESAFIOS ÉTICOS DA ADVOCACIA EM CASO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

THE ETHICAL CHALLENGES OF LAWYER IN CASE OF MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

LOS DESAFÍOS ÉTICOS DEL ABOGADO EN CASO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Cleber Barbosa Pinheiro

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, barbosacleber15@gmail.com

Lázaro Soares de Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, lazarosramos18@gmail.com

Pilatos Gusmão Leal

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, pilatosgusmaoleal@gmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

Considera-se assédio moral a exposição de pessoas a qualquer situação humilhante, que degrada a sua dignidade psíquica; já o assédio sexual atenta contra a sua liberdade pessoal. Importante salientar que ambos os tipos de assédios atentam diretamente a honra subjetiva e aos direitos e garantias fundamentais do indivíduo. O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma situação pouco discutida, mas que acontece com frequência e que leva a um desgaste psicológico da vítima, uma vez que acontece de forma repetitiva e prolongada, além de ser poucas vezes denunciada. Geralmente, o assédio no trabalho é provocado durante a jornada de trabalho e/ou no exercício de suas funções, em regra, pelo chefe da vítima ou pessoa que possui um cargo superior. Dessa forma, diante de tão significativos impactos na vida do trabalhador (na maioria dos casos, tratam-se de mulheres como vítimas), justifica-se uma proteção legal diferenciada para proteger as vítimas de assédio em seu ambiente de trabalho. Surge assim, a partir da judicialização de casos concretos do referido problema, o papel do advogado, que deve ser, como sempre, exercido da forma mais ética possível, uma vez que se trata de direitos e garantias fundamentais que estão sendo feridos. Assim, o advogado deve manter a confidencialidade nas informações prestados pela vítima, na medida em que se trata de detalhes sensíveis da sua vida expostos por ela, e, que, se divulgados, acarretaria em uma revitimização. É importante que os advogados que representam vítimas de assédio moral no trabalho e também da outra parte estejam cientes dessas considerações éticas e as integrem em sua prática profissional. Isso garantirá que os direitos dos clientes sejam protegidos durante o processo de litígio ou resolução do caso, tornando os processos judiciais mais éticos e justos.

REFERÊNCIAS

Assédio Moral e Sexual na Relação de Trabalho. Nãoosecale. Disponível em: < <https://www.naosecale.ms.gov.br/assedio-moral-e-sexual-na-relacao-de-trabalho/>>

MESQUITA, Jamile. **A ética profissional do advogado:** breve resumo. JusBrasil. 2018. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-etica-profissional-do-advogado-breve-resumo/595016835>>

A PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO: ASPECTOS TEÓRICOS E PRÁTICOS

TEST IN THE WORK PROCESS: THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS

PRUEBA EN EL PROCESO DE TRABAJO: ASPECTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

Eduardo Carvalho Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Larissa Gil Campos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Yandra Oliveira Cantão

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

No processo do trabalho, a prova é um dos elementos fundamentais na busca pela Justiça e na solução dos conflitos trabalhistas. Ela consiste na apresentação de evidências que demonstrem a veracidade das alegações feitas pelas partes envolvidas no processo. Em termos teóricos, a prova no processo do trabalho é regida pelos princípios da oralidade, celeridade e simplicidade, buscando facilitar a produção e análise das evidências. Além disso, é importante destacar o ônus da prova, ou seja, o dever de apresentar as evidências recai principalmente sobre as partes envolvidas. A prova no processo do trabalho pode ser realizada por meio de depoimentos testemunhais, documentos comprobatórios, perícias e inspeções, entre outros. É importante ressaltar que o juiz do trabalho possui poder de conduzir a instrução do processo, ou seja, ele pode determinar a produção de provas necessárias para esclarecer os fatos. Na prática, a prova no processo do trabalho é realizada durante as audiências, após proposta a conciliação, restando infrutífera, as partes devem apresentar suas alegações e evidências. As testemunhas são ouvidas e os documentos serão analisados pelo Juiz e através da análise que o Juiz irá formar sua convicção para proferir a sentença. Vale ressaltar que, a prova no processo do trabalho deve observar os princípios da legalidade, imparcialidade e contraditório, garantindo assim a segurança jurídica e o direito de ampla defesa das partes. Em resumo, a prova no processo do trabalho é de suma importância para a decisão justa e equilibrada dos conflitos trabalhistas. Ela deve seguir os princípios e regras estabelecidos, garantindo a ampla defesa das partes envolvidas e buscando proporcionar um ambiente jurídico mais justo e eficiente.

REFERÊNCIAS

JUSBRAZIL, **O sistema de provas no processo trabalhista** | Acesso em: 23 agosto de 2023.

SARAIVA, Renato; Manfredini, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho** /. – 11. ed. rev., e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO DE UMA ANÁLISE DETALHADA DAS PROVAS E EVIDÊNCIAS APRESENTADAS NO PROCESSO

CONSEQUENCES OF NOT CARRYNG OUT A DETAILED ANALYSIS OF THE EVIDENCE PRESENTED IN THE PROCESS

Kleiton Cristian Ferreira De Souza

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Marcos dos Santos Júnior

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

As provas são os meios processuais ou materiais considerados idôneos pelo ordenamento jurídico para demonstrar a verdade, ou não, da existência e verificação de um fato jurídico. Na feliz síntese de Giuseppe Chiovenda provar significa formar a convicção do juiz sobre a existência ou não de fatos relevantes do processo. Diante da importância da prova para o processo, Carnellutti chegou a afirmar que as provas são o coração do processo, pois é por meio delas que definirá o destino da relação jurídica processual. Não realizar uma análise detalhada das provas e evidências em um processo pode levar a resultados injustos e imprecisos. A análise cuidadosa das provas é essencial para garantir que o veredito seja baseado em informações sólidas e confiáveis. Ao não examinar minuciosamente as provas, há o risco de negligenciar informações cruciais que podem influenciar o resultado final do caso. Isso pode levar a uma decisão injusta, prejudicando tanto a parte acusada quanto a parte acusadora. Uma análise detalhada das provas envolve examinar cuidadosamente cada elemento apresentado, avaliar sua autenticidade, relevância e confiabilidade. Isso pode incluir depoimentos de testemunhas, documentos, registros, evidências físicas, entre outros. Realizar uma análise minuciosa das provas é fundamental para garantir a justiça e a imparcialidade no sistema jurídico. É importante que os profissionais envolvidos no processo tenham conhecimento e experiência adequados para realizar essa análise de forma correta e completa. Em resumo, não realizar uma análise detalhada das provas e evidências em um processo pode comprometer a justiça e resultar em decisões equivocadas. É essencial investir tempo e esforço na análise minuciosa das provas para garantir resultados justos e precisos.

REFERÊNCIAS

LEMOS, Rafael. **Ônus da Prova no Processo do Trabalho.**

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/onus-da-prova-no-processo-do-trabalho/540909709>

MACEDO, Elaine Harzheim e BRAUN, Paola Roos. **Jurisdição segundo Giuseppe Chiovenda versus jurisdição no paradigma do processo democrático de direito:** algumas reflexões. Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano VI, nº 12, jul-dez/2014. ISSN 2175-7119. Disponível em: <https://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/download/1213/833>. Acesso em: 19 set. 2023.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos da prova emprestada no processo do trabalho.** (Curso de Direito Processual do Trabalho. 4ª Edição. São Paulo: Método, 2007, p. 375. Disponível em: <https://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/Aspectos%20Polemicos%20da%20Prova%20Emprestada%20no%20Processo%20do%20Trabalho.pdf>

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO PROCESSO DO TRABALHO

IMPACTOS DE LA REFORMA LABORAL EN EL PROCESO DE TRABAJO

IMPACTS OF LABOR REFORM ON THE WORK PROCESS

Manoel Messias Gil de Sousa

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, e-mail: manoelmessias.gsousa@gmail.com

Bruna Esteves dos Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, e-mail: bruna.estevesx@gmail.com

Maria Eduarda Costa Santos

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, e-mail: dudacostadd2015@gmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

Aprovada pelo congresso em 11 de julho de 2017, a reforma trabalhista ocasiona mudanças substanciais nas dinâmicas entre empregadores e trabalhadores. Este resumo tem como objetivo analisar as reformas de grande escala que se torna desafiador prever seus efeitos, pois diferentes dispositivos podem agir em direções opostas, dificultando a antecipação do resultado global. Esse cenário se aplica especialmente à reforma trabalhista devido à sua rápida tramitação e ampla abrangência que carece de uma estrutura coesa. A Lei no 13.467/2017 altera vários dispositivos que afetam a rescisão contratual, individual ou coletiva, além de criar a figura da rescisão de contrato recíproca. Percebe-se como impactos da reforma, a inclusão do artigo 611-A na CLT, o qual estabelece claramente que acordos coletivos possuem prevalência sobre a legislação em diversas circunstâncias. Nota-se que a maioria dos itens do artigo busca flexibilizar os dispositivos sobre a jornada de trabalho (item I, II, X, XI) e sobre a remuneração (item V, IX, XIV e XI), assim pode-se observar acerca da flexibilização da jornada de trabalho, a flexibilização da remuneração, o trabalho intermitente e o trabalho autônomo, as alterações na rescisão do contrato de trabalho, representação dos trabalhadores na firma e a descentralização das negociações. Vale notar que Betcherman (2013), em um background paper para o World Development Report de 2013, do Banco Mundial, analisou mais de 150 estudos sobre o impacto das instituições do mercado de trabalho (desde salário mínimo, proteção do emprego, até benefícios mandatórios) em países em desenvolvimento. O autor conclui que, na maior parte dos casos, os resultados são indeterminados, mas que, independentemente da direção, os efeitos são usualmente modestos, de modo que possíveis impactos negativos (ou positivos) sobre a eficiência econômica são menores do que os calorosos debates sugerem. Pode-se afirmar que o sucesso da reforma está intrinsecamente ligado à necessidade de reforçar a representatividade dos trabalhadores nas negociações. Além disso, é importante observar que o poder

de barganha dos trabalhadores não é uniformemente distribuído. Isso pode resultar em disparidades no mercado de trabalho, com alguns enfrentando jornadas de trabalho inadequadas em termos de duração, enquanto outros enfrentam jornadas excessivas com remuneração inferior por horas extras, o que pode ter efeitos adversos na saúde e segurança no trabalho. Também existe a possibilidade de que essa reforma contribua para o aumento das desigualdades de renda, especialmente em setores com alta concorrência de trabalhadores terceirizados, autônomos, etc., onde os sindicatos têm dificuldade em organizar sua base.

REFERÊNCIAS

BETCHERMAN, G. **Labor market institutions: a review of the literature**. Washington: World Bank, 2013. Acesso em: 19 de setembro de 2023.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017. Acesso em: 20 de setembro de 2023.

CAMPOS, A. et al. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho**: uma análise do caso brasileiro. [s.l.]: [s.n.], 2017. Mimeo. Acesso em: 20 de setembro de 2023.

DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

DISCRIMINATION AND GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD EN EL TRABAJO

Eldislane Amorim Zimbra

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, eldslanez@gmail.com

Láís Maria de Jesus

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, marialais437@gmail.com

Pedro Paulo Cordeiro Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, pedroadvcordeiro@gmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A discriminação e a busca pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho representam uma preocupação central na sociedade contemporânea. Este resumo científico aborda diversos aspectos dessa problemática, começando pela desigualdade salarial, que persiste em muitos países, incluindo o Brasil. Mulheres continuam ganhando menos do que seus colegas do sexo masculino, mesmo desempenhando funções semelhantes, o que reflete um viés de gênero profundamente enraizado nas estruturas salariais. Além da disparidade salarial, a falta de oportunidades de liderança é uma questão crítica. Mulheres frequentemente enfrentam barreiras ao avanço em suas carreiras, sendo sub-representadas em cargos de alta administração e em setores tradicionalmente masculinos. Isso resulta em uma perda de diversidade e perspectivas no ambiente de trabalho, prejudicando o desempenho das organizações. O assédio sexual é outro desafio que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho, minando seu bem-estar emocional e sua segurança. A cultura de tolerância ao assédio precisa ser combatida por meio de políticas organizacionais e conscientização para criar ambientes mais seguros e inclusivos. Os estereótipos de gênero também desempenham um papel significativo na discriminação no local de trabalho. Expectativas sociais arraigadas sobre o que é apropriado para homens e mulheres influenciam as decisões de contratação, promoção e avaliação de desempenho. Isso perpetua a desigualdade de gênero e impede que indivíduos alcancem seu potencial máximo. As consequências dessas formas de discriminação são diversas e prejudiciais. A desigualdade salarial afeta a estabilidade financeira das mulheres e sua capacidade de economizar e investir no futuro. A falta de oportunidades de liderança limita a influência feminina nas decisões corporativas e na formulação de políticas. O assédio sexual pode causar traumas psicológicos e levar ao abandono do emprego. Os estereótipos de gênero perpetuam desigualdades sistêmicas e prejudicam o moral e a motivação dos funcionários. Para

abordar essas questões, é fundamental implementar políticas de igualdade de gênero no local de trabalho, incluindo a transparência salarial, programas de liderança feminina, treinamento de conscientização sobre assédio e a promoção de culturas organizacionais inclusivas. Além disso, é importante envolver a sociedade em um diálogo contínuo sobre a igualdade de gênero e desafiar estereótipos prejudiciais em todos os níveis da sociedade.

REFERÊNCIAS

World Economic Forum. **Global Gender Gap Report**. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** - PNAD Contínua. 2019.

International Labour Organization (ILO). **Measuring Women's Economic Empowerment**. 2018.

GUTEK, B. A., & MORASCH, B. (1982). **Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work**. *Journal of Social Issues*, 38(4), 55-74.

EAGLY, A. H., & KARAU, S. J. (2002). **Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders**. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.

A CONTAGEM DOS PRAZOS PROCESSUAIS NO DIREITO DO TRABALHO

COUNTING PROCEDURAL DEADLINES IN LABOR LAW

CONTAMIENTO DE PLAZOS PROCESALES EN DERECHO LABORAL

Ananda Marques de Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, anandamarquesdeoliveira@gmail.com

Isaac Alves Camara

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, lac93camara@gmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

A equiparação do tempo processual trabalhista ao do processo civil apresenta desvantagens significativas. Primeiramente, esses dois ramos do direito possuem naturezas e finalidades distintas. O processo civil lida com uma ampla gama de questões legais, como contratos, responsabilidade civil e propriedade, enquanto o processo trabalhista se concentra nas relações laborais. A uniformização do tempo processual pode resultar em atrasos na resolução de questões trabalhistas, muitas das quais requerem prontidão para proteger os direitos dos trabalhadores. Além disso, a sobrecarga dos tribunais trabalhistas é uma preocupação válida. Essas instâncias já enfrentam volumes significativos de processos, especialmente em países com legislações trabalhistas robustas. Se o tempo processual for igual ao do processo civil, os tribunais trabalhistas podem não conseguir lidar eficazmente com essa carga adicional, resultando em demoras e atrasos na justiça para os trabalhadores. Outro ponto crítico a considerar é o impacto sobre os trabalhadores. Muitos deles dependem de seus salários para sobreviver e enfrentam dificuldades financeiras quando têm direitos violados. A uniformização do tempo processual pode prolongar a incerteza e a instabilidade financeira dos trabalhadores, o que é injusto e prejudicial. Adicionalmente, o processo civil e o processo trabalhista têm regras e procedimentos distintos. A equiparação do tempo processual pode levar à aplicação inadequada de procedimentos trabalhistas em casos civis e vice-versa, comprometendo a justiça e a equidade nas decisões. Isso também aumentaria o ônus dos advogados, que precisariam se adaptar a um sistema uniformizado, independentemente de suas especializações. Em suma, a igualdade do tempo processual entre o processo civil e trabalhista pode resultar em atrasos na resolução de casos, sobrecarga dos tribunais trabalhistas, impactos negativos nos trabalhadores e possíveis problemas de aplicação de procedimentos adequados. Portanto, é crucial considerar cuidadosamente as especificidades e necessidades de cada ramo do direito ao abordar essa questão, a fim de preservar a justiça e a eficiência em ambos os sistemas.

REFERÊNCIAS

JUSBRASIL **Prazos trabalhistas após a reforma.** 2022 Disponível no link:
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/confira-como-ficou-a-tabela-de-prazos-trabalhistas-apos-a-reforma/1623011052>
Acesso em 11/08/2023

SISTEMA BEM-TE-VI E A SUA UTILIZAÇÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

BEM-TE-VI SYSTEM AND ITS USE IN THE SUPERIOR LABOR COURT

SISTEMA BEM-TE-VI Y SU UTILIZACIÓN EN EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO

Gabriel Dias Oliveira

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, gabrieldias2402@gmail.com

Idália Aguilar de Almeida

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, idalia.almeida15@gmail.com

Raul Carlos Guedes Couy

Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil,
Curso de Direito, raulkaguedes@gmail.com

Fernanda da Silva Freitas

Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil
E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

O bem-te-vi é um sistema de gestão de processos judiciais que utiliza da inteligência artificial para analisar, de forma automática, a tempestividade dos processos. O software aproveita a tecnologia de “big data” para fornecer, ao gabinete do Tribunal Superior do Trabalho (TST), informações acerca dos processos constantes em seu acervo, a fim de facilitar a triagem dos autos recebidos, sobretudo, no que diz respeito aos prazos estabelecidos. Além disso, com o intuito de complementar a análise realizada pelo gabinete do TST, também é disponibilizado, por meio dos algoritmos de inteligência artificial, informações baseadas em casos já decididos pelos magistrados, facilitando, assim, a gestão das triagens. O sistema começou a funcionar nas dependências do Tribunal no ano de 2018, tendo chegado, definitivamente, nas secretarias do Tribunal no ano de 2019. Com a utilização do sistema bem-te-vi, mormente durante a crise ocasionada pelo Covid-19, ganhou-se agilidade, o que possibilitou uma melhor gestão dos processos, principalmente durante esse período. Tal sistema permite ao gabinete à análise dos processos de forma mais eficiente e precisa. Ademais, destaca-se que a utilização do sistema bem-te-vi viabilizou a criação de novas políticas/estratégias para o aumento da produção dos servidores. Por fim, conclui-se que a criação do sistema ajudou a reduzir o tempo de tramitação dos processos no Tribunal Superior do Trabalho, além de ter, consequentemente, contribuído com a celeridade processual e com a sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 24 de abril de 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticia-destaque-visualizacao//asset_publisher/89Dk/content/id/26277329. Acesso em 11/09/2023.