

UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO

JÉSSICA CRISTINA RAMOS

**DIREITOS E DEVERES TRABALHISTAS - FÉRIAS E
ACIDENTE DO TRABALHO**

BAURU
2014

JÉSSICA CRISTINA RAMOS

**DIREITOS E DEVERES TRABALHISTAS - FÉRIAS E
ACIDENTE DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas como parte dos requisitos para a obtenção do título de bacharel em Administração, sob orientação da Profa. Ma. Verônica Scriptore Freire e Almeida.

BAURU
2014

Ramos, Jéssica Cristina.

R1756d

Direitos e deveres trabalhistas - férias e acidente do trabalho / Jéssica Cristina Ramos -- 2014.

62f. : il.

Orientadora: Profa. Ma. Veronica Scriptore F. e Almeida.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade do Sagrado Coração – Bauru – SP.

1. Direito. 2. Férias. 3. Acidente do trabalho. I. Almeida, Veronica Scriptore Freire e. II. Título.

JÉSSICA CRISTINA RAMOS

**DIREITOS E DEVERES TRABALHISTAS - FÉRIAS E ACIDENTE DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências exatas e Sociais Aplicadas da Universidade do Sagrado Coração como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração sob orientação da Profa. Ma. Verônica Scriptorre Freire e Almeida.

Banca examinadora:

Profa. Ma. Verônica Scriptorre Freire e Almeida
Universidade do Sagrado Coração

Prof. Dr. Daniel Freire e Almeida
Universidade do Sagrado Coração

Prof. Me. Fábio José de Souza
Universidade do Sagrado Coração

Bauru 03 de dezembro de 2014.

Dedico esse trabalho aos meus pais, Valdir Ramos e Aparecida Ramos, que eu amo muito, e para minhas queridas irmãs Jaqueline Ramos e Janaína Ramos que me deram forças para concluir mais uma etapa da minha vida. Amo vocês.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço imensamente a Deus, por eu conquistar mais uma etapa da minha vida e por Ele estar presente comigo sempre.

Agradeço aos meus pais, que sempre foram pacientes, que me deram todo o apoio para eu realizar essa graduação, pelos os valores e princípios que me foram ensinados e pelo amor que me foi dado.

Agradeço as minhas irmãs e todos os meus familiares que sempre me deram apoio para continuar estudando e aos meus amigos que me deram forças. Amigos que tenho desde o Ensino Fundamental e amigos que eu construí dentro da faculdade e que eu jamais vou esquecer.

Agradeço as pessoas que trabalharam comigo durante os quatro anos e que sempre me apoiaram aos meus estudos. Agradecendo também as minhas coordenadoras que sempre permitiram eu me ausentar do trabalho quando eu precisava estudar.

Agradeço em especial ao meu noivo que durante os quatro anos da faculdade estava disposto a me ajudar.

Agradeço também a minha querida orientadora, Verônica Scriptore Freire e Almeida, pela dedicação, por ter me ajudado, por cada correção realizada no meu trabalho e pela sua exigência que me fez conseguir concluir esse trabalho.

Agradeço aos colaboradores da Universidade do Sagrado Coração pelas vezes que puderam me ajudar e aos excelentes professores que me ensinaram ao longo dos quatro anos.

“Ninguém possui outro direito senão o de sempre cumprir o seu dever.”

Auguste Comte

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade demonstrar a importância do cumprimento dos direitos trabalhistas, relacionados às férias e aos acidentes do trabalho, pelo empregador. Dessa forma, são discutidos os conceitos de férias e acidente do trabalho, sempre ressaltando a necessidade do cumprimento das regras trabalhistas pela empresa empregadora. Assim sendo, este trabalho relaciona e explicita todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na CLT, atinentes a férias e aos acidentes do trabalho. Este trabalho analisa e apresenta os motivos das reclamações e as causas que acarretam processos trabalhistas dos empregados contra os empregadores. Dessa forma, está descrito nesse trabalho também como é feita a reclamação, a fiscalização e o que pode ser feito pelas empresas para evitar esses acontecimentos. A metodologia de pesquisa utilizada é qualitativa de caráter descritivo. Após serem analisadas as respostas da pesquisa realiza através da aplicação de questionário no Ministério do Trabalho e Emprego, e com dois Advogados, pode-se observar que existem várias reclamações por parte dos trabalhadores, e que as empresas devem se prevenir mais para evitar processos trabalhistas.

Palavras-Chave: Direito. Férias. Acidente do trabalho. Empresa. Administrador.

ABSTRACT

This work aims to demonstrate the importance of compliance with labor rights, related to holidays and work accidents by the employer. Thus, we discuss the concepts and holiday accidents at work, always emphasizing the need for compliance with labor rules by the employer. Therefore, these papers list and explain all labor rights under the Federal Constitution and the Labor Code, relating to holidays and work accidents. This paper analyzes and presents the reasons for complaints and causes that lead to labor claims of employees against employers. Thus, is also described here as a claim is made, the supervision and what can be done by companies to prevent such events. The research methodology is qualitative descriptive character. After the survey responses were analyzed done through a questionnaire at the Ministry of Labor and Employment, and two lawyers, one can observe that there are several complaints by workers, and that companies should be prevented to avoid more labor claims .

Keywords: Right. Vacation. Accident at work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Direito e duração.....	31
Figura 2 - Por quais motivos os empregados entram com processo contra os empregadores, quando o assunto é férias?	48
Figura 3 - Com relação aos processos trabalhistas, o que pode ser feito para evitá-los?.....	48
Figura 4 - Quais são os motivos mais conflitantes entre empregador e empregado no que tange as férias?	49
Figura 5 - Com relação às férias coletivas, existe algum tipo de queixa? se sim, qual é a mais alarmante?	49
Figura 6 – Referentes ao acidente do trabalho existem processos abertos? se sim, porque eles ocorrem?.....	50
Figura 7 - Quais são as maiores reclamações sobre acidente do trabalho ?.....	50
Figura 8 - Quais são as maiores negligências do empregador relacionado a acidente do trabalho?	51
Figura 9 - Como são realizadas as fiscalizações?	51
Figura 10 - Já aconteceu do empregado ou empregador mentir? se sim, o que acontece com ele posteriormente?	52
Figura 11 - Em sua opinião, o poderia ser feito para evitar reclamações sobre acidente do trabalho e às férias?	52
Figura 12 - Porque existem processos relacionados a férias? quais são as consequências para empresa?	53
Figura 13 - Porque existem processos relacionados a acidente do trabalho? quais são as consequências para empresa?	54
Figura 14 - O que o senhor acha que a empresa pode fazer para amenizar isso? ...	56

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	PROBLEMÁTICA.....	10
1.2	OBJETIVOS.....	11
1.2.1	Objetivo geral.....	11
1.2.2	Objetivos específicos.....	11
1.3	JUSTIFICATIVA.....	11
1.4	METODOLOGIA.....	12
2	DIREITO DO TRABALHO	14
2.1	CONCEITO E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
2.2	ASPECTOS HISTÓRICOS.....	17
2.2.1	Histórico das férias.....	19
2.2.2	Conceito de férias.....	21
2.2.3	Histórico sobre acidente do trabalho.....	23
2.2.4	Conceitos de acidente do trabalho.....	24
3	FÉRIAS	27
3.1	DIREITO E DURAÇÃO.....	30
3.2	FÉRIAS INDENIZADAS.....	32
3.3	PERDA DO DIREITO.....	34
3.4	EMPREGADOS COM TEMPO DE SERVIÇO INFERIOR A UM ANO.....	35
3.5	FÉRIAS EM DOBRO.....	36
4	ACIDENTE DO TRABALHO	38
4.1	CAT – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO.....	42
4.2	LESÕES – LER/DORT.....	43
4.3	CARACTERIZAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO.....	43
4.4	ACIDENTE DE PERCURSO.....	44
4.5	INDENIZAÇÃO.....	44
5	ESTUDO DE CASOS	47
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
	REFERÊNCIAS	58
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE QUESTÕES	62

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, existem muitas reclamações trabalhistas no Ministério do Trabalho e Emprego, e várias empresas passam por processos trabalhistas. Neste trabalho iremos apresentar os motivos que levam os empregados a entrarem com processos trabalhistas contra as empresas, com foco nas férias e nos acidentes do trabalho.

Para alcançarmos esse objetivo será essencial, primeiramente, compreendermos os aspectos históricos do direito do trabalho e conceituar as fontes.

Em seguida, iremos verificar o histórico de Férias e conceituar o que é férias. Igualmente, é necessário averiguarmos o histórico e o conceito de Acidente do Trabalho.

Após identificaremos as fontes do direito do trabalho.

Logo após, iremos tratar sobre os principais direitos relacionados às Férias e, posteriormente, iremos abordar também os principais tópicos sobre Acidente do Trabalho, bem como os efeitos das leis para os empregados e, sobretudo, para as empresas. Nos tópicos trataremos dos direitos e deveres dos empregados e empregadores.

Além dos estudos teóricos, será realizado o estudo de caso no Ministério do Trabalho e Emprego, e com dois Advogados, a fim de serem demonstradas, na prática, as principais falhas que acontecem dentro das empresas, e iremos verificar o que pode ser feito para minimizar os processos trabalhistas contra as empresas.

1.1 PROBLEMÁTICA

Alto número de reclamações relacionadas há esses temas no Ministério do Trabalho e Emprego. Falta de conhecimento dos empregados e talvez dos empregadores sobre legislação trabalhista. O que acontece com funcionários que tem algum tipo de doença e precisa ser afastado? Como fica a situação dele no emprego? Quais os motivos que levam a empresa não conceder férias no período legal aos seus trabalhadores? Realizaremos um levantamento dos motivos que estão ocasionando essas reclamações.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Facilitar as informações para os Administradores sobre os direitos e deveres dos colaboradores e das empresas, com o intuito de minimizar os processos trabalhistas relacionados a férias e acidente do trabalho. Demonstrando a importância das informações sobre os temas abordados.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar os motivos que levam os colaboradores entrarem com processos contra o empregador;
- b) Demonstrar as principais legislações nos casos apresentados;
- c) Verificar o que pode ser feito para evitar processos trabalhistas;
- d) Enfatizar a importância do conhecimento sobre os assuntos apresentados, e compreender como o cumprimento das normas trabalhistas pode evitar processos e reverter em benefício para empresa.

1.3 JUSTIFICATIVA

Em determinados momentos a direção de uma empresa precisa conceder o período de gozo de férias aos seus empregados. Sabemos que uma, ou duas, vezes ao ano os colaboradores tiram férias, o que faz com que tenham 30 dias, ou 15, em duas vezes, para descansar e/ou realizarem outras atividades. Da mesma forma, será verificado o prazo que a empresa tem para conceder as férias, e as principais leis sobre isso.

Este estudo também irá tratar sobre os direitos e deveres dos funcionários quando acontece um acidente na empresa. Trataremos também quem a empresa deve comunicar, e as consequências que a empresa pode sofrer caso não cumprir o que está na lei.

Atualmente, no Ministério do Trabalho e Emprego existem várias reclamações sobre férias e acidente do trabalho. Conseqüentemente são reclamações que podem resultar em processos na Justiça do Trabalho.

Nesta pesquisa serão apresentadas as principais legislações sobre os temas relacionados, e iremos compreender melhor os motivos dessas reclamações que geram processos contras as empresas. Além disso, identificar os benefícios que as empresas teriam se a legislação trabalhista, referente período de férias e a abertura de CAT fossem cumpridas.

1.4 METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos adotados para alcançar os objetivos desta pesquisa referem-se à pesquisa qualitativa de caráter descritivo. O método adotado foi o estudo de caso com o universo voltado para o Ministério do Trabalho e Emprego, e com Advogados autônomos.

A pesquisa qualitativa não busca medir categorias, portanto não se utiliza de métodos e técnicas estatísticas como principal meio de analisar um problema. Como fonte de coleta de dados, está mais voltada para o ambiente natural e fundamenta-se em dados obtidos por meio de relações interpessoais (SILVA, 2007, p.92).

De acordo com Yin (2001, p.19):

“Os estudos de caso não requerem apenas um modo de coleta de dados, permite que seja levantado um grande número de variáveis e que se trabalhe com os dados de forma quantitativa e qualitativa. Esse método permite um maior aprofundamento no assunto de interesse da pesquisa.”

Segundo explica Oliveira às pesquisas qualitativas, possuem a facilidade de capacidade de delinear a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, ponderar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, oferecer contribuições no processo de modificação, criação ou desenvolvimento de opiniões de determinado grupo e permitir, em maior grau de profundidade, a anotação das particularidades dos comportamentos. (OLIVEIRA, 1997).

Constitui-se em uma pesquisa descritiva, pois busca estudar determinado fenômeno, analisando sua natureza e processos que o constituem. Nesse tipo de

pesquisa não há influência do pesquisador, ou seja, ele apenas atua apresentando o objeto da pesquisa buscando levantar dados sobre o assunto da pesquisa (BARROS; LEHFELD, 2000).

Optamos como fonte para a coleta de dados a utilização da entrevista, que possibilita interação maior com o entrevistado proporcionando informações sobre os objetivos previamente estabelecidos na pesquisa.

2 DIREITO DO TRABALHO

O Direito do trabalho cuida das normas existentes entre trabalhadores subordinados e empregadores, regras dispostas principalmente na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e na Constituição Federal de 1988.

Martins (2011, p. 388) define o Direito do Trabalho da seguinte forma:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, que visa assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Assim sendo, as normas do Direito do trabalho tutela o empregado, uma pessoa física prestadora de serviços, e suas relações com o empregador, geralmente uma pessoa jurídica (empresa).

Também explica Nascimento (2001) que o Direito do Trabalho possui as regras jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, decidindo os sujeitos e as organizações reservadas para a proteção desse trabalho, e que o direito do trabalho é um ramo da ciência do direito.

Nesse mesmo sentido, completa Martins (2011) que a finalidade principal do Direito do Trabalho é estudar o trabalho subordinado, e que o Direito do Trabalho surgiu com a intenção de proteger o empregado contra abusos cometidos pelo o empregador.

Assim, esclarece Pinto (1997) que o Direito do Trabalho se ocupa precisamente com a relação em função da prestação e contraprestação de trabalho, em que o trabalhador utiliza sua energia pessoal à direção do empregador, e o empregador irá colher os resultados da sua prestação realizada pelo seu subordinado.

2.1 CONCEITO E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do trabalho tem a finalidade de estabelecer normas com o intuito de assegurar melhorias às condições de trabalho e proteção aos trabalhadores, proporcionando uma remuneração mais digna e um ambiente adequado.

Segundo diz Martins (2011, p. 17):

No Direito do Trabalho, não existem apenas conjuntos de princípios e regras, mas também de instituições, de entidade, que criam e aplicam o referido ramo do Direito. O Estado é o maior criador de normas de Direito do Trabalho. O Ministério do Trabalho edita portarias, resoluções, instruções normativas etc. A Justiça do Trabalho julga as questões trabalhistas.

Ainda explica o autor (2011, p. 155), que:

Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.

Conforme já ressaltamos, o direito do trabalho não estuda o trabalho autônomo ou o funcionário público, e sim o trabalhador subordinado, o empregado. E deseja corrigir as falhas deparadas no âmbito da empresa. Tendo a função em constituir regras com direitos para o trabalhador e garantindo uma qualidade social. (MARTINEZ, 2012).

Através da legislação, serão garantidas melhores condições de trabalho, protegendo o empregado que é considerado a parte mais fraca da relação entre empregado e empregador. De fato, considera-se o empregador com condição econômica mais forte e suportando mais riscos financeiros.

A legislação trabalhista já estabelece medidas protetoras, quando limita a jornada de trabalho dos empregados, garante férias para os trabalhadores depois de determinado tempo, permite intervalos na jornada de trabalho e prevê um salário mínimo a ser pago aos operários. (MARTINS, 2011).

Ainda complementa o autor (2011, p. 9):

[...] nem todas as normas jurídicas trabalhistas podem ser consideradas justas, como as que fixam salário mínimo em valores incompatíveis com as necessidades vitais do trabalhador e de sua família. Não obstante, o positivo jurídico tem sido uma via que permite o estudo formal do direito, indispensável para a sua teoria, que não pode afastar-se, também no direito do trabalho, de temas pertinentes a diversos aspectos teóricos, como os centros de posituação das normas, os tipos de normas jurídicas, sua classificação, as relações de hierarquia entre si, a sanção, ordenamento jurídico, as técnicas de integração das lacunas, a vigência das leis e das convenções coletivas de trabalho e tantos outros.

Para identificarmos onde estão dispostos os direitos que protegem o trabalho subordinado, é imprescindível conhecermos quais são as suas fontes.

Assim, primeiramente, define Martinez (2012, p. 55) que: “As fontes, no sentido jurídico, são definidas como as estruturas de poder de onde emergem as normas – princípios e regras – que disciplinam os efeitos decorrentes dos fatos e atos jurídicos.”

Nesse sentido, estabelece o artigo 8º da CLT que: “São fontes do Direito do Trabalho: a Constituição, as leis, os decretos, os costumes, as sentenças normativas, os acordos, as convenções, o regulamento de empresa e os contratos de trabalho.”

A Constituição é informada pela Ciência do Direito como fonte normativa dotada de prevalência na ordem jurídica, sendo dela o fundamento de todas as demais regras jurídicas (DELGADO, 2014; DUARTE, 1998).

No Direito do Trabalho temos diversas leis, sendo a principal delas a Consolidação das Leis do Trabalho, consubstanciada no Decreto-lei 5.452, de 01/05/1943¹. A consolidação reuniu as legislações esparsas, conseqüentemente organizando essas leis esparsas. (MARTINS, 2012).

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) é a principal lei trabalhista, mas não é a única norma que existe. Temos também a legislação esparsa (por exemplo, trabalhadores que trabalham nas plataformas de petróleo), entre outras que existem.

Sobre a lei, explica Delgado (2014, p. 150) que: “Lei, em acepção lata (lei em sentido material), constitui-se e, toda regra de Direito geral, abstrata, impessoal, obrigatória, oriunda de autoridade competente e expressa em fórmula escrita.”

Esclarece Cunha (2010, p. 40): “[...] Lei é um preceito comum, que se dirige a todos, indistintamente, obrigando em razão de sua força coercitiva e provindo de autoridade competente.”

Por sua vez, a Jurisprudência repete as interpretações aferidas pelos tribunais, a partir de casos concretos com situações semelhantes. (DELGADO, 2014).

¹ DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943. (BRASIL, 1943).

“A jurisprudência é o conjunto de decisões dos tribunais sobre determinada matéria [...]” (PINTO, 1997, p. 98; MANAUS, 2006).

Nesse sentido, explica Cunha (2010, p. 40) que: “Chama-se jurisprudência o conjunto de decisões constantes e semelhantes dos órgãos jurisdicionais sobre determinada questão de direito.”

Complementa Martinez (2012, p. 69) o que segue: “[...] os juízes, depois de ponderar sobre questões concretas, emitem entendimentos sobre o conteúdo da lei e criam conclusões abstratas, aplicáveis a outros conflitos de interesse, aptas a preencher lacunas normativas.”

Os Costumes são as regras coletivas em grupos sociais, pois toda sociedade possui suas regras, ideias, crenças e valores sobre o bem e o mal. Porém, cada sociedade possui suas regras e são relativamente estáveis, podendo ser alteradas conforme a época. (CUNHA, 2010; CASSAR, 2014).

Nas sociedades passadas os costumes antecederam as leis, pois os povos não conheciam as escritas, mas, atualmente, as sociedades utilizam as leis, e o costume passou a ter sua posição secundária nas fontes de Direito. Entende-se como costume o hábito e a vontade de uma sociedade. Caso haja conflito entre a lei e o costume, a lei que prevalece. (MARTINS, 2012).

A definição de Costume por Martinez (2012, p. 73): “[...] normas de caráter geral resultantes da aplicação continuada de determinado comportamento aceito e exigível socialmente.”

Conforme Pinto (1997, p. 98) diz: “Os usos e costumes se definem como observância de condutas jurídicas, em certas localidades ou regiões, que assumem a força de normas não escritas, em virtude da iteratividade.”

2.2 ASPECTOS HISTÓRICOS

É importante iniciarmos os nossos estudos sobre férias e acidente do trabalho, através dos seus aspectos históricos por ser fundamental para que possamos entender melhor o tema escolhido.

Foi na Antiguidade, mais precisamente na Idade Média, que encontramos os primeiros que pensavam que o trabalho era como um castigo dos deuses. Já no Renascimento, tinha-se a ideia de valorização do trabalho como manifestação da cultura. Uma das primeiras formas de trabalho foi o do trabalho escravo, mas sem

nenhuma definição de carga horária, direitos a salários ou descansos. Para Platão e Aristóteles o trabalho era pejorativo, e o trabalho duro tinha que ser realizado pelos os escravos e as outras atividades mais nobres pelas outras pessoas, e o trabalho não era visto como uma realização pessoal. (MARTINS, 2011).

Na época do feudalismo, os servos tinham que prestar serviços nas terras dos feudais, eles não eram livres, e entregavam parte da produção rural para os senhores feudais que, em troca, lhes garantia proteção militar e política aos servos. (MARTINS, 2012; MACHADO, 1999)

Na mesma linha de pensamento diz Costa (1997) que os senhores faziam cessão aos servos, mas eles teriam que realizar plantações e, periodicamente, pagarem os seus senhores.

Antecedida da Revolução Industrial, o direito do trabalho surgiu como consequência da questão social e da reação humanista que propôs a garantir ou preservar a dignidade dos colaboradores que se ocupam no trabalho. Tendo a necessidade de dotar a ordem jurídica para reger as relações individuais e coletivas de trabalho. (NASCIMENTO, 2001).

Arouca (2006, p. 28) explica que: “O Direito do Trabalho surgiu no fim do século XIX como reação do Estado à união dos trabalhadores sofridos e espoliados por seus empregadores, o que acendeu a luta de classes e propósito de enfrentamento.”

O Direito do Trabalho nasceu com o intuito de regulamentar as normas trabalhistas entre empregados e empregadores. Suas origens são fundamentadas na OIT¹ (Organização Internacional do Trabalho) que foi criada em 1919. Desde sua fundação, este órgão já realizou diversas conferências, e seus instrumentos jurídicos são as convenções e as recomendações. (NASCIMENTO, 2010).

Nessa sequência, Martins (2011, p. 386) esclarece que: “O Direito do Trabalho surge como uma forma de proteger o empregado contra abusos praticados pelo empregador. Era comum o trabalhador ficar sujeito a jornadas excessivas, de sol a sol.”

¹ A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. (BRASIL, [2014?]).

Em complemento, segundo explica Nascimento (2010, p. 132): “Para o direito do trabalho, o Tratado de Versalhes (1919) assumiu especial importância, pois dele surgiu o projeto de organização internacional do trabalho.”

No Brasil, em 1930, passou a existir uma política trabalhista concebida por Getúlio Vargas. Na governança do mesmo, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a Constituição de 1934.

Devemos ressaltar que a Constituição de 1934 foi à primeira Constituição a tratar de Direito do Trabalho no Brasil que garantia a liberdade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas e proteção do trabalho das mulheres e menores (MARTINS, 2011).

Ainda complementa o autor (2011) que nesse desenrolar, quando surgiu a luz artificial, os empregados foram cada vez mais explorados, as jornadas de trabalhos muitas vezes ultrapassadas de 18 horas diárias, e as mulheres e os menores de idade, além de serem explorados também recebiam um salário inferior ao dos homens.

Surgiu na Alemanha à expressão “Direito do trabalho” por volta de 1912, e a Constituição de 1946 passou a utilizar essa expressão também, que é utilizada na Constituição atual também. O Direito do Trabalho tutela apenas o trabalhador subordinado. (MARTINS, 2012).

Após termos discorrido sobre os principais aspectos históricos do direito do trabalho, passaremos à compreensão do histórico do direito das férias

2.2.1 Histórico das férias

É importante compreendermos o histórico das férias e após os conceitos de férias.

A mais antiga escritura já acolhe a necessidade do descanso, após um período de trabalho, essa informação vem da Bíblia em Gênesis que diz que Deus criou o mundo em seis dias e o sétimo descansou de sua obra construída.

A necessidade do descanso que, ao passar do tempo, originou o direito às férias. Nesse sentido, fundamentalmente no Direito do Trabalho, foi necessário estabelecer regras de proteção do trabalhador, que se desenvolveram ao longo das décadas.

Em um contexto global sobre o surgimento desse direito, esclarece Martins (2011, p. 581) que:

Na Inglaterra, a primeira lei de férias surgiu em 1872, destinada aos operários das indústrias. Somente em 30 de julho de 1919, foi promulgada a primeira lei que concedeu férias a todos os trabalhadores assalariados, na Áustria. A partir do término da Primeira Guerra Mundial, os países passaram a legislar sobre férias.

Nesse sentido, complementa Nascimento (2010) que após a Inglaterra, surgiu às férias na Áustria em 1919, Letônia, Polônia e Finlândia em 1922, e no Brasil em 1925. O Brasil foi o segundo país a conceder férias remuneradas aos trabalhadores, e o sexto a estender esse direito para todos os trabalhadores.

Destaca-se, nessa linha de ideias, que depois da Primeira Guerra Mundial, passou a existir os primeiros textos legais sobre as férias para os trabalhadores em geral. Nessa ocasião, aproximadamente 12 países já garantiam férias anuais remuneradas aos empregados. (NASCIMENTO, 2011).

De fato, complementa Barros (2005) que foi no início do século XX que as férias remuneradas surgiram. O autor esclarece que em razão do aparecimento da máquina, surgem condições de trabalho insalubres, e com o desenvolvimento urbano, tornou-se essencial o descanso por alguns dias por ano.

No Brasil, em 1889 foram concedidas férias para empregados do Ministério da Agricultura, Obras Públicas e Comércio. Posteriormente, no ano de 1890 foi desdobrado para os operários e ferroviários. Às férias passaram a ampliar para outras categorias, inicialmente em algumas empresas, apenas em 1925. (MARTINS, 2012).

Nessa sequência, primeiramente, foram concedidas férias de apenas 15 dias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, regulamentada com a Lei n. 4.982, de 1925, sem os trabalhadores serem prejudicados. A lei também estendia o descanso para os empregados das empresas jornalísticas. Mas acresce a carência de fiscalização sobre os trabalhadores. E em 1933, com o Decreto n. 23.103, os empregadores começaram a cumprir a lei de férias e conceder os 15 dias aos seus empregados. Mais tarde, o referido decreto estendeu-se aos trabalhadores em hotéis, restaurantes, confeitarias, leiterias, botequins, etc. Aos poucos, então, outras categorias profissionais foram apreciadas

com as férias, e no dia 1º de Maio de 1943 a CLT ampliou o instituto a todos os empregados. (BARROS, 2005).

Conforme já citamos, a primeira Constituição brasileira a abordar sobre o direito as férias anuais remuneradas foi em 1934. Contudo, a observância de um prazo de aquisição, para que fossem concedidas as férias depois de um ano de serviço ininterrupto, foi realizada na Constituição de 1937. Já a Constituição de 1946, mantém o direito as férias remuneradas, mas sem mais detalhes. Por sua vez, a atual Constituição Brasileira de 1988 veio com novidades, que além de prever férias remuneradas, concede um terço a mais que o salário normal. (MARTINS, 2011).

Interessante indicarmos, neste ponto, o disposto na Carta Magna, no inciso XVII, artigo 7º nesses termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (BRASIL, 1988).

A lei ordinária nº 5.452, ou seja, a CLT regula o direito de férias em seus artigos 129 a 153. Tais artigos serão mencionados ao longo de nosso trabalho.

Após termos estudamos o Histórico sobre Férias, passaremos os estudos para o Conceito de Férias.

2.2.2 Conceito de férias

Após termos discorrido sobre os aspectos históricos das férias e seu desenvolvimento, percebemos que as férias consistem em um direito do empregado descansar após determinados dias consecutivos de trabalho dentro das empresas. Além disso, não pode haver prejuízo no recebimento de sua remuneração, que varia de acordo com os dias trabalhados dos empregados.

Nesse contexto, sobre a origem da palavra férias, explica Martins (2011, p. 583) que: “Férias vem do latim *feria*, “dias feriales”.” Complementa o autor que era dia em que havia a suspensão do trabalho, e que para os romanos, férias eram seus dias de festas.

O direito, as férias trata-se de um direito reservado apenas para empregados e servidores públicos. O trabalhador autônomo atribui a si mesmo a oportunidade do seu descanso anual. (MARTINEZ, 2012).

Em suma, e conforme já explanado, as férias é um direito do trabalhador de descansar durante um determinado período, sem ter prejuízo a sua remuneração (Barros, 2005).

Adicionalmente, Cabral (1999) explica que as férias caracterizam-se com o recebimento de remuneração sem ter que prestar serviço ao empregador; concessão realizada após um ano de trabalho e que varia conforme os dias trabalhados pelo o empregado.

No mesmo sentido, esclarece Martins (2011, p. 583) que:

Férias são período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregado, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses. Visam, portanto, as férias à restauração do organismo após um período em que foram despendidas energias no trabalho. Importam direito ao lazer, ao descanso, ao ócio.

Com as férias os empregados realizam atividades agradáveis que eles não têm tempo de realizá-las quando estão trabalhando. Com esses dias de descanso os trabalhadores podem aproveitar para ir ao cinema, no teatro, passear com a família, passar uma tarde em um parque, viajar, entre outras programações que podem ser feitas quando se tem o tempo e o adiantamento do salário.

Segundo explica Cassar (2014, p. 734):

O descanso anual tem o objetivo de eliminar as toxinas originárias pela fadiga e que não foram liberadas com os repouso semanais e descansos entre intrajornadas. O trabalho contínuo, dia após dia, gera grande desgaste físico e intelectual, acumulando preocupações, obrigações e outros fenômenos psicológicos e biológicos adquiridos em virtude dos problemas funcionais do cotidiano.

Assim, com a concessão e gozo das férias são restituídas as energias dos empregados, gastas durante o tempo de trabalho, permitindo que os mesmos retornem ao trabalho com mais disposição mental e física.

Sobretudo, ressalta Nascimento (2010) que as férias além de ser um direito do trabalhador, é um dever, tanto que ele não pode renunciá-las.

Por fim, sobre esse assunto Barros (2005) explica que o intuito das férias é que os empregados descansem durante esse período, então o mesmo não pode utilizar esse tempo para prestar serviços a outro empregador.

2.2.3 Histórico sobre acidente do trabalho

Conforme já mencionamos, com o passar do tempo o empregado foi conquistando seus direitos legais. Os trabalhadores, depois de um determinado período dedicando seu tempo ao trabalho, têm o direito legal a sua aposentadoria. Contudo, durante esse tempo trabalhando ele está sujeito a sofrer acidentes em seu trabalho ou adquirir doenças provocadas em virtude do seu trabalho. Surge então a proteção ao acidentado no exercício de sua ocupação. (TORTORELLO, 1996).

Nesse sentido, explica Tortorello (1996, p. 5): “No ano de 1919 surgiu efetivamente à primeira lei brasileira sobre acidentes do trabalho : a Lei n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Principal característica: a adoção da “teoria do risco profissional”.”

Dispõe a Lei n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919, em seus artigos iniciais o que segue:

Art. 1º Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei:

- a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;
- b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a só por si causa-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Art. 2º O acidente, nas condições do artigo anterior, quando ocorrido pelo facto do trabalho ou durante este, obriga o empregador a pagar uma indenização ao operário ou à sua família. Excetuados apenas os casos de força maior ou dolo da própria vítima ou de estranhos.

Art. 3º São considerados operários, para o efeito da indenização, todos os indivíduos, de qualquer sexo, maiores ou menores, uma vez que trabalhem por conta de outrem nos seguintes serviços: construções, reparações e demolições de qualquer natureza, como de prédios, pontes, estradas de ferro e de rodagem, linhas de trens, elétricos, redes de esgotos, de iluminação, telegráficas e telefônicas, bem como na conservação de todas essas construções; de transporte de carga e descarga: e nos estabelecimentos industriais e nos trabalhos agrícolas em que se empreguem motores inanimados.

Art. 4º A obrigação estabelecida no art. 2º estende-se à União, Estados e municípios para com seus operários, na execução dos serviços mencionados no artigo antecedente. (BRASIL, 1919).

Nesse desenrolar, a Constituição de 1946, confere em seu artigo 157 algumas obrigações às empresas, assim indicadas:

Art . 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
 - II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
 - III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
 - IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.
- (BRASIL, 1946).

Por sua vez, o artigo 158 da Constituição de 1967, deferiu direitos aos empregados:

Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:
IX - higiene e segurança do trabalho; (BRASIL, 1967).

Por fim, estabelece o artigo 7º da atual Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes do trabalho , a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988).

2.2.4 Conceitos de acidente do trabalho

Após termos estudado sobre o histórico de acidente do trabalho, passaremos o estudo para os conceitos de acidente do trabalho .

O Acidente do trabalho é qual ocorre no estágio do trabalho a serviço da empresa, que pode provocar lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, podendo ser permanente ou temporária, da capacidade de trabalho. (SALIBA, 2010).

Quando os empregados estão trabalhando ou prestando serviços para a empresa e acontece algum acidente, é considerado acidente do trabalho que são conhecidos como acidentes típicos, e que provocam lesões corporais (seria efeito de agressões para o corpo debilitando um órgão, por exemplo: algum material foi lançado nos olhos e é ocasionada a cegueira) ou perturbações funcionais (seria

perda do funcionamento de algum órgão ou sentido, por exemplo: perder a audição) que podem ser permanentes ou temporárias. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2010).

Conforme dispõe o artigo 21, inciso IV da lei 8.213/1991 considera-se acidente do trabalho, os acidentes que acontecem no trajeto de casa para o trabalho ou do trabalho para casa, conhecido como acidente de trajeto. Devemos indicar aqui que trataremos especificadamente desse tema no tópico “Acidente de Percurso” de nosso trabalho.

No mesmo sentido, são considerados acidentes do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho. A doença profissional está relacionada a ser desencadeada pelo trabalho peculiar, por exemplo: o trabalho repetitivo ocasiona a LER (lesões por esforço repetitivo), e a doença do trabalho é desencadeada pela condição que o trabalho está sendo desenvolvido, ou seja, o local do trabalho não está apropriado para ser realizado o mesmo. (TORTORELLO, 1996).

Sobre a obrigatoriedade da reparação do acidente, pelo empregador, explica Diniz (2008, p. 497) que:

A base que sustenta a obrigação de reparação acidentária é a existência de relação jurídica de seguro social, que é obrigatória e impositiva, tendo como objetivo ressarcir ao segurado o prejuízo sofrido em consequência de um infortúnio ocorrido independentemente de dolo ou culpa do empregador. Fica ao Instituto reservada via própria, regressivamente, para busca de eventual responsável e possíveis prejuízos advindos de comportamento negligente na forma do art. 120 da Lei n. 8.213/91 [...].

Quando o operário está trabalhando, naturalmente ele está exposto ao risco de algum acidente do trabalho, e se o mesmo se acidentar precisa receber alguma proteção.

Para usufruir dessa proteção, o artigo 22 da Lei 8.213 estabelece que:

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006) (BRASIL, 1991).

Destaque-se, assim, que caso o trabalhador sofra algum acidente, a empresa que deverá comunicar à Previdência Social, e o acidente será caracterizado pela perícia do INSS para depois ser habilitado o benefício do seguro. (DINIZ, 2008).

Será de responsabilidade do empregador caso o acidente aconteça, por exemplo, no local e no horário de serviço, mesmo que estejam no período para descanso, refeições ou quaisquer outras necessidades fisiológicas; em viagens a serviço ainda que seja com o próprio veículo do trabalhador; em consequência do exercício do trabalho, ainda que ocorrido fora do lugar e do horário de trabalho; no cumprimento de ordens de serviços com a autoridade do empregado, entre outras. (DINIZ, 2008).

Ainda complementa a autora (2008) que não será de responsabilidade do empregador caso o trabalhador resultar o acidente do trabalho propositalmente ou em virtude de desobediência ao empregador. Nessa linha, caso seja provado que o empregado decidiu realizar o acidente, por exemplo, colocar o dedo na máquina para provocar o acidente, ou deixar de utilizar os equipamentos obrigatórios de segurança, cessará a responsabilidade.

3 FÉRIAS

Nesse ponto iremos compreender melhor o direito as férias. Já vimos que as férias é um direito do empregado de descansar depois de um ano de trabalho, sendo que nesses dias de descanso ele não terá prejuízo na remuneração. (Artigo 129 da CLT).

As férias são garantidas para o trabalhador, juntamente com a jornada diária de trabalho e que atribuem repouso semanal remunerado. O direito do trabalho é uma conquista universal, defendendo o seu lazer e o repouso. (NASCIMENTO, 2011).

O intuito das férias é proporcionar descanso ao empregado, após um período de trabalho. Segundo relata Martins (2012), estudos realizados pela medicina do trabalho, comprovam que o trabalho contínuo sem férias prejudica o organismo. Conseqüentemente, compromete o rendimento do trabalhador, depois de cinco meses, já não será mais o mesmo, especialmente para os empregos intelectuais. Porém, após um ano que o funcionário terá direito as férias.

As férias podem ser definidas com um intervalo para descanso conferido anualmente. Sendo um direito garantido como direito social, é excepcionalmente conferido aos trabalhadores de atividades por conta alheia, ou seja, os empregados, domésticas, trabalhadores avulsos e servidores de cargo público. (MARTINEZ, 2012).

O período de concessão de férias ao empregado, quem define é o empregador. Por sua vez, o § 1º do artigo 136 estipula que os membros de uma mesma família possuem o direito de tirar o gozo das férias no mesmo período, caso não resultar prejuízo para o empregador. Explana Barros (2005) que isso é um procedimento utilizado pelo Direito do Trabalho para tutelar a família.

Igualmente Martinez (2012, p. 363) explica: “[...] os membros de uma família que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim desejarem e se disso não resultar prejuízo para o serviço.”

Nessa sequência, destaca-se que a lei veda a divisão do período de férias aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos. É o que dispõe o artigo 134 da CLT.

Além disso, o § 2º do artigo 136, confere ao empregado menor de 18 anos o direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Neste quadro, Delgado (2008) explica que:

As férias atendem, inquestionavelmente, a todos os objetivos justificadores dos demais intervalos e descansos trabalhistas, quais sejam, metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador.

Conforme já mencionamos, legalmente, a remuneração durante as férias do empregado deverá ser a mesma se ele estivesse trabalhando, com um acréscimo de um terço, o chamado Terço Constitucional. (CUNHA, 2010).

É o que dispõe o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal nestes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. (BRASIL, 1988).

Da mesma forma consta na nossa Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Artigo 129: “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.” (BRASIL, 1977).

Logo, as férias é o repouso anual remunerado, ou seja, é o direito ao afastamento do empregado ao serviço, sem ter nenhum prejuízo de sua remuneração, conforme está estabelecido na lei. (PINTO, 1997).

Além disso, a remuneração do empregado será acrescida de 1/3, conforme previsão constitucional. Então, se um trabalhador recebe por mês 300,00 reais de salário fixo, deverá receber por ocasião das férias 400,00 reais tendo o acréscimo de 1/3. (BARROS, 2005).

Sobre a remuneração, a nossa Consolidação das Leis do Trabalho dispõe em seu artigo 142, o que segue:

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977). (BRASIL, 1977).

Barros (2005, p. 696) esclarece que: “O pagamento da remuneração das férias será efetuado até dois dias antes do início da sua concessão e o empregado dará quitação com indicação do seu início e término.”

Em relação ao pagamento das férias, o artigo da CLT estabelece que:

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977). (BRASIL, 1943).

Nessa sequência, destaca-se que a lei prevê duas distinções de férias, que são: férias individuais e férias coletivas.

No primeiro caso é o descanso anual dos empregados, observando a necessidade de doze meses de trabalho na empresa para aquisição, podendo ter alguma alteração caso tenha férias coletivas. Por sua vez às férias coletivas que é diferente da necessidade do descanso anual, são impostas aos trabalhadores por uma conveniência dos empregadores, por situações que a produção da empresa pode estar em excesso ou a demanda diminui em algum período do ano. Não há a

necessidade de o trabalhador ter doze meses, podendo ser concedidas aos trabalhadores recém-contratados. (MARTINEZ, 2012).

Por fim, devemos ainda esclarecer, que a concessão das férias deve ser comunicada ao empregado por escrito, com antecedência mínima de 30 dias. (artigo 135 CLT).

3.1 DIREITO E DURAÇÃO

Martins (2011, p. 421) diz que: “Somente a cada período de 12 meses de vigência do contrato do empregado é que haverá o direito às férias. É o chamado período aquisitivo.”

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece:

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) (BRASIL, 1943).

Quando o empregado for gozar suas férias, precisa apresentar a CTPS ao empregador para que seja anotada a respectiva concessão, não podendo entrar de férias antes de realizar esse procedimento.

Conforme dispõe o § 1º do artigo 135 da CLT:

[...] § 1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) (BRASIL, 1943).

Nascimento (2001) explica que as férias vencidas são quando o empregado completou o período aquisitivo, ou seja, já possui um ano de serviço na empresa, e o empregador ainda não concedeu suas férias. São férias que o trabalhador tem direito por ter completado doze meses na empresa. Mas o empregador tem mais 12 meses seguintes para conceder as férias para o seu subordinado.

Complementa Vianna (2009) que não são aceitáveis férias individuais para o empregado que não tenha completado esse período, exceto em caso de férias coletivas, prevista no art. 139 da CLT.

Esclarece Nascimento (2011, p. 322): “A duração das férias depende da assiduidade do empregado, sofrendo diminuição na proporção das suas faltas injustificadas.” Também indica o autor que as férias serão gozadas em dias corridos.

Nesse contexto, ressalta Delgado (2008) que no Brasil a regra geral para a duração das férias é de trinta dias, tendo exceções quando o empregado tiver faltas injustificadas no período aquisitivo e suas férias serão proporcionais a essas faltas.

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias. Conforme dispõe o artigo 130 da CLT:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977). (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, Martins (2012, p. 592) esclarece:

Figura 1 - Direito e Duração

Nº de faltas injustificadas no período aquisitivo	Período de gozo de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos

Fonte: Martins (2012, p. 592).

Acima de 32 faltas, o empregado não tem direito a férias.

Tais regras constam nos incisos I a IV do artigo 130 da CLT.

Costa (1997) explica que na legislação antiga o empregado podia faltar 45, 50 ou 60 dias, e mesmo assim não perderia o direito há 15 dias úteis ou 18 dias corridos. Logo, vimos que com a nova legislação, o trabalhador que tiver mais de 32 faltas, não terá mais o direito de gozar das férias. (Alteração conferida pelo Decreto lei nº 1.535 de 13/04/1977).

O direito as férias é de modo progressivo e proporcional. A aquisição é progressiva porque será analisada a presença do empregado na empresa, ao longo de todo o ano, e ao final irá se apurar quantos dias de descanso o trabalhador tem direito, sendo proporcional conforme sua frequência no serviço. (PINTO, 1997).

Novamente, vale ressaltar que o empregado será comunicado da concessão de suas férias com antecedência de trinta dias (art. 135 da CLT), e o período de gozo das férias serão anotadas na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e também no registro de empregados. (BARROS, 2005).

3.2 FÉRIAS INDENIZADAS

As férias são indenizadas quando o empregado foi dispensado da empresa e já possuía férias vencidas, logo, não gozou da mesma.

Explica Costa (1997, p. 273): “Pode ocorrer que o empregado desligue-se da empresa e tenha um período vencido de férias que não foram gozadas. O empregador deverá, nesse caso, pagar as férias.”

As férias vencidas serão devidas para o empregado na dispensa com justa causa ou sem justa causa, no pedido de demissão, na dispensa com término de contrato a prazo, desde que o mesmo seja superior a um ano, e por fim, na aposentadoria (VIANNA, 2009).

Complementa Barros (2005) que caso a cessão do contrato for por morte, os dependentes habilitados perante a Previdência Social receberão o valor correspondente.

Não é apenas quando as férias são gozadas que o um terço é devido, mas também quando elas são indenizadas, podendo ser integrais ou proporcionais. (SÚMULA 328 do TST).

Dispõe o Art. 146 da CLT: “Na cessação do contrato de trabalho qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em

dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido.”

As férias que são pagas na rescisão do contrato do trabalho, terão caráter de indenização de férias. As férias proporcionais também pagas na rescisão do contrato de trabalho, não são férias, mas sim, indenização de férias. Se o empregado for dispensado por justa causa, ele perde o direito de férias proporcionais, porém quando o mesmo é dispensado sem justa causa, ele terá direito à remuneração das férias do período incompleto. (MARTINS, 2012).

Na mesma linha, explica Cunha (2010) que trabalhador dispensado por justa causa ou sem justa causa, fará jus às férias cujos períodos aquisitivos já houverem decorrido. Da mesma forma, o empregado que pedir demissão e ter mais de um ano de trabalho na empresa, terá direito às férias. Caso o período aquisitivo estiver incompleto, o empregado terá direito a férias proporcionais, independente se for dispensado sem motivos ou se pediu demissão. Em caso de demissão por justa causa, o empregado não terá direito a férias proporcionais. (CUNHA, 2010).

Martins (2012, p. 606) ainda esclarece:

Ficam derogados o parágrafo único do art. 146 e o art. 147 da CLT quando fazem distinção entre dispensa com justa causa e pedido de demissão para quem tem menos de um ano de casa. A indenização das férias proporcionais é devida ao empregado que tiver seis meses de trabalho na empresa, independentemente da forma de cessão do pacto laboral.

Sob o prisma legal dispõe a Consolidação das Leis de Trabalho, o que segue:

Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. (BRASIL, 1943).

3.3 PERDA DO DIREITO.

O empregado que ficar afastado do trabalho durante o período aquisitivo pode perder o direito as férias dependendo do tempo do afastamento. Logo, por causa do afastamento o direito de gozar as férias pode não ser usufruído. Os afastamentos que podem acarretar a perda do direito são: concessão, pelo o INSS, de auxílio doenças, previdenciários ou acidentário caso ultrapasse seis meses contínuos ou descontínuos, entretanto se o afastamento for até seis meses o trabalhador terá direito as suas férias, sem nenhuma redução; licença por mais de 30 dias; paralisação da empresa por mais de trinta dias. Não serão consideradas faltas do serviço, com a finalidade de férias, as empregadas com ausência a licença maternidade ou aborto não criminoso. (NASCIMENTO, 2011).

Vianna (2009, p. 444) esclarece que:

O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de noventa dias da data e que se verificar a respectiva baixa (Lei n. 4.375/64).

As ausências legais previstas na CLT que não afetam o período aquisitivo de férias são:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. . (BRASIL, 1943).

Por fim, conforme já mencionamos anteriormente, o empregado que tem seu contrato por tempo integral, não terá mais direito às férias se faltar do serviço, sem justificativa, mais de trinta e duas vezes dentro do período aquisitivo. Por outro lado, o trabalhador que é contratado por tempo parcial não perde as férias. Entretanto, pode ter a mesma reduzida pela metade do tempo previsto no art. 131 – A as CLT se conterem mais de sete faltas injustificadas dentro do período aquisitivo. (MARTINEZ, 2012).

3.4 EMPREGADOS COM TEMPO DE SERVIÇO INFERIOR A UM ANO

Os empregados contratados há menos de doze meses poderão gozar das férias coletivas, sendo suas férias proporcionais, iniciando-se, um novo período aquisitivo. (art. 140 da CLT). Neste caso suas férias serão proporcionais.

Explica Costa (1997) que caso o empregado tenha apenas um mês de serviço e gozar das férias coletivas, será iniciado um novo período aquisitivo que começa a contar assim que ele retornar das férias.

Igualmente, exemplifica Martinez (2012) que um empregado contratado há quatro meses e que irá gozar do período de férias coletivas, e terá as férias concedidas trinta dias pelo o empregador, irá receber um terço sobre as férias que ele teria proporcional, ou seja, dez dias (dez dias considerando a proporcionalidade dos meses de serviço), e os outros vinte dias serão concedidos como hipótese de interrupção contratual, ressalvada a regra no art. 131 da CLT.

Conforme descrito na Consolidação das Leis de Trabalho: “Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: [...] IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário [...].”

No entanto, se o empregador conceder ao empregado um número de dias de férias superior ao que ele tem direito nas férias proporcionais, o restante dos dias serão considerados como uma licença remunerada por parte do empregador. (MARTINS, 2011).

3.5 FÉRIAS EM DOBRO

Esclarece Vianna (2009, p. 423): “As férias deverão ser concedidas dentro dos dozes meses subsequentes à aquisição do direito, sob pena de serem pagas em dobro.” (Lei artigo 137 da CLT).

Quando as férias forem concedidas após o prazo concessivo (prazo legal), serão pagas em dobro, porém o gozo das férias serão para descansar apenas os dias normais de férias, ou seja, os trinta dias. (VIANNA, 2009; CASSAR, 2014).

Exemplifica Martinez (2012) que o trabalhador que receber o valor das férias de R\$ 1.200,00 (R\$ 900,00 reais o salário e mais R\$ 300,00 referente a um terço das férias), com a indenização do pagamento em dobro, o trabalhador terá direito de R\$ 2.400,00, porém os dias de descanso das férias permanecem inalterados.

Sob o prisma legal, dispõe a Súmula nº 81 do TST FÉRIAS: “Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.”

Se o período concessivo de férias estiver vencido, e o empregador não as conceder, o empregado poderá ajuizar uma reclamação trabalhista requerendo o direito de, através da obtenção de uma sentença favorável, gozar as férias. O juiz que irá estabelecer os dias de férias que serão concedidas ao trabalhador, e a sentença terá pena diária de 5% do salário-mínimo da região concedidas ao empregado até ser cumprida a concessão das férias. (MARTINS, 2012).

Igualmente explica Barros (2005): “O empregador que deixar de conceder as férias nos 12 meses subsequentes ao término do período aquisitivo, deverá pagá-las em dobro e, além disso, o empregado poderá ajuizar reclamação [...]”

Assim, prevê a Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário-mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Art. 138. Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviço, a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. (BRASIL, 1943).

Nesse momento após ter considerados todos os aspectos relevantes sobre férias, passaremos para o próximo capítulo sobre acidente do trabalho.

4 ACIDENTE DO TRABALHO

Conforme já vimos anteriormente, acidente do trabalho é o que acontece no exercício de trabalho ou a serviço da empresa, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, podendo ocasionar a morte, a perda ou a diminuição da capacidade para o trabalho permanente ou temporário. (MICHEL, 2000).

Segundo o Decreto-Lei Nº 7.036 - de 10 de novembro de 1944 que explica sobre o acidente do trabalho:

Art. 1º Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente Lei, todo aquele que se verifique pelo exercício do trabalho, provocando direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, ou doença, que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, de capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1944).

Nessa sequência, para Nascimento (2011) o acidente do trabalho é o que acontece pelo exercício do serviço da empresa, causando lesão corporal ou perturbação funcional que possa causar a morte ou perda de alguma capacidade.

Nesse sentido complementa Saliba (2010) que exclusivamente os acidentes que acionam lesão no empregado a serviço da empresa que serão considerados para os fins de benefício da Previdência Social. Sendo que, todos os acidentes, devem ser investigado as causas.

O acidente do trabalho é antigo, assim como a existência do homem na terra, mas apenas após o aparecimento da revolução industrial é que foi bem compreendido e avaliado. (SOUSA, 1964).

Será considerado como o dia do acidente, a data inicial da incapacidade laborativa para o exercício realizado habitualmente, ou o dia que for concretizado o diagnóstico, ou o dia do afastamento compulsório. Nessa linha, o acidente do trabalho é avaliado como suspensão do contrato de trabalho, portanto, o período de afastamento é considerado no tempo de serviço do trabalhador. (MICHEL, 2000). É o que prevê no artigo 23 da Lei 8.213 de 1991.

Para evitar os acidentes do trabalho s, os empregados precisam ter segurança. Martins (2012) esclarece que a segurança é um segmento do Direito do Trabalho encarregado de apresentar condições de proteção à saúde do empregado no seu ambiente de trabalho, e da sua recuperação quando não ficar em condições de prestar serviço ao empregador.

Tortorello (1996, p. 9) explana:

Sugere-se que o acidente do trabalho seja definido como o acidente sofrido pelo trabalhador, a serviço da empresa, e que ocorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause morte a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

É o que prevê o artigo 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 sobre a Finalidade e dos Princípios Básicos da Previdência Social:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

Nesse contexto, também cabe destacar o disposto no artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. (BRASIL, 1977).

Em consonância com o artigo 164 da CLT, a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é composta de representantes do empregador e dos empregados. Destaca Vianna (2009) que os empregados interessados em participar da CIPA, deverão se candidatar para uma eleição que irá definir os empregados eleitos.

A CIPA atuará juntamente com os profissionais de segurança de trabalho, trabalhando na prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. (DRAGON, 2005).

Sobre o objetivo da CIPA, estabelece as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho – NR a Portaria MTb n. 3.214/78 – NR5 – Comissão Interna De Prevenção De Acidentes (205.000-5) o que segue:

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Nessa linha, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem a finalidade de analisar e descrever os riscos existentes nos ambientes de trabalho e requerer as medidas necessárias para reduzir e até mesmo eliminar os riscos existentes ou ao menos neutralizá-lo. Também irá discutir sobre os acidentes que já aconteceram para verificar os procedimentos a serem tomados para evitar, e irá orientar os empregados quanto a sua prevenção. (MARTINS, 2012; MARQUES, 2011).

Segundo explica Saliba (2010, p. 24):

A CIPA é obrigatória nas empresas privadas, públicas, nas sociedades de economia mista, nos órgãos da administração direta e indireta, nas instituições beneficentes, em cooperativas, bem como em outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

Interessante indicarmos, que segundo dispõe o artigo 165 da Consolidação das Leis: “Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”

Assim sendo, esclarece Nascimento (2011) que o dirigente sindical e os trabalhadores eleitos para cargos de Comissões Internas e Prevenção de Acidentes tem estabilidade no serviço.

Os membros das Comissões Internas e Prevenção de Acidentes – CIPA tem proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro da sua candidatura até um ano após o final do seu mandato. (CUNHA, 2010).

No mesmo sentido, Martins (2012) explica que os empregados representantes na CIPA não poderão ter dispensa arbitrária, ou seja, a qual não tiver motivos econômicos, financeiro, técnico ou disciplinar. Caso algum trabalhador for desligado da empresa e o mesmo era representante da CIPA, poderá realizar reclamação na Justiça do Trabalho, e o empregado terá a obrigação de comprovar os motivos que já foram indicados.

Dispõe, assim, a nossa Consolidação das Leis de Trabalho:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943).

A estabilidade do emprego para os representantes da CIPA é apenas para os trabalhadores que foram eleitos. Por outro lado os representantes que foram indicados, nomeado pelo empregador não possuem o direito a essa estabilidade. (VIANNA, 2009).

Se no ambiente de trabalho houver matérias e substâncias perigosas, deverão conter avisos e cartazes, tendo advertência que são perigosos, com os rótulos segundo a padronização internacional (MARTINS, 2012).

Nesse contexto, salienta Nascimento (2011) que as doenças degenerativas; a inerente a grupo etário; a que não produza incapacidade laborativa; não são consideradas como doença do trabalho. É o que dispõe o § 1º do artigo 20 da Lei 8.213 de 1991.

Quando obtiver o conhecimento de algum acidente, a empresa que deve comunicar o fato para Previdência. Caso a empresa não comunique a Previdência terá que pagar uma multa. A multa poderá ser relevada, ou reduzida, mediante pedido fundamentado, dentro do prazo de 15 dias após o recebimento da multa. A autoridade administrativa irá distinguir quem infringiu por ignorância da lei ou por descuido. (TORTORELLO, 1996).

Ainda, complementa, Tortorello (1996, p. 25): “Constatada a falta da comunicação do acidente, caberá ao setor do benefício comunicar a ocorrência ao setor fiscalização do INSS para a execução da multa devida.”

A comunicação do acidente do trabalho para a Previdência Social deve ser realizada até o primeiro dia útil seguinte ao do acontecimento, sob pena de receber multa, e caso o acidente ocasione a morte, a mesma deve ser comunicada de imediato. (MICHEL, 2000). É o que está disposto no artigo 22 da Lei 8.213 de 1991.

4.1 CAT – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Conforme supracitado, o acidente do trabalho deve ser comunicado à Previdência Social pela empresa até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, e caso de morte deve avisar a autoridade competente imediatamente, a falta do aviso está sob pena de multa. O aviso será através de formulário que poderá ser o modelo da CAT- Comunicação de Acidente do Trabalho ou até mesmo da empresa, desde que possua as informações necessárias e as exigências do INSS. (VIANNA, 2009; SALIBA, 2014).

Tais menções são previstas no artigo 22 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006). (BRASIL, 2006).

Ainda Vianna (2009, p. 558) explica: “A CAT poderá ser registrada em qualquer Agência de Atendimento da Previdência Social (ou Unidade de Atendimento Avançado) ou ainda pela internet.”

“Deverão ser emitidas quatro vias (1ª via ao INSS, 2ª via ao segurado ou dependente, 3ª via ao sindicato de classe do trabalhador e 4ª via à empresa).” (BRASIL, [2014?]).

Esclarecem Monteiro e Bertagni (2010): que após a comunicação, o INSS irá avaliar a situação do trabalhador para realizar o afastamento do trabalho e pagamento do auxílio-doença acidentário, caso seja necessário, a partir do 16º dia do afastamento.

Da mesma forma complementa Nascimento (2011) que em caso de morte o aviso deverá ser imediatamente, sob pena de lei.

Dessa forma, caso a empresa não comunique a Previdência Social sobre o acidente, o próprio acidentado poderá formalizar, ou seus dependentes, médicos ou qualquer autoridade pública. (NASCIMENTO, 2011) e § 2º do artigo acima descrito.

4.2 LESÕES – LER/DORT

Atualmente, vários empregados sofrem com lesões que podem ser desencadeadas através do trabalho. Por isso estudaremos a LER/DORT e, posteriormente, o estudo de caso também irá tratar deste assunto.

Em 1986, na realização do Primeiro Encontro Estadual de Saúde de profissionais de processamento de dados, no Rio Grande do Sul, o médico Mendes Ribeiro, introduziu a LER – lesões por esforços repetitivos no Brasil. Foi publicada no Diário Oficial da União de 10 dezembro de 2003 a Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos – LER ou Distúrbio Osteomusculares Relacionados ao trabalho – DORT. LER/DORT é uma síndrome que está relacionada com o trabalho, ocasionando dor, parestesia, sensação de peso, aparecimento de insidioso, frequentemente aparecem nos membros superiores, mas podem avançar para os membros inferiores. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2011).

Nesse contexto, salienta Vianna (2009, p. 562) que: “O diagnóstico da enfermidade poderia ser emitido por qualquer profissional da área médica, mas o diagnóstico LER/DORT requeria o envolvimento de um médico perito do INSS, como assim dispõe o Decreto n. 3.048/99, em seu art. 337.” (VIANNA, 2009, p. 562).

4.3 CARACTERIZAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO

A característica do acidente sofrido pelo empregado como sendo de trabalho será feita pelo setor de benefício do INSS, que estabelecerá o anexo entre o trabalhado exercido e o acidente. A Perícia Médica do INSS é que irá estabelecer o nexo de razão e consequência entre o acidente e a lesão, a doença e o trabalho, a causa da morte e o acidente. (MICHEL, 2000).

São considerados acidentes do trabalho: o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, doenças profissionais que são desencadeadas pelo

exercício de trabalho peculiar e doenças do trabalho que são adquiridas devido às condições do trabalho realizado. (VIANNA, 2009).

4.4 ACIDENTE DE PERCURSO

Neste ponto, devemos lembrar que: “Equipara-se a acidente do trabalho o acidente sofrido, ainda que fora do local e horário de trabalho.” (PEDROTTI; PEDROTTI, 2003, p. 102).

Dispõe a Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, no artigo 21 sobre o que se equipara ao Acidente do Trabalho, o acima destacado:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
[...] d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (BRASIL, 1991).

Segundo esclarecem Castro; Lazzari (2014, p. 643), recente decisão do TRT determinou o seguinte:

O acidente sofrido pelo empregado no percurso entre o trabalho e sua residência e vice versa, caracteriza acidente do trabalho apenas para fins previdenciários, não ensejando a responsabilidade civil do empregador, exceto se este, de alguma forma, por ação ou omissão, tiver concorrido para o infortúnio (...) (TRT da 4ª Região, RO no Proc. 0000188-18.2010.5.04.0030, Rel. Des. Carmen Gonzalez, jul. 29.09.2011).

Ressaltam (PEDROTTI; PEDROTTI, 2003, p. 104), por fim, que: “A alteração ou interrupção voluntária do trajeto pode descaracterizar o nexo etiológico indireto. Mas a alteração ou a interrupção por motivo do e/ou relacionada ao trabalho não descaracteriza o nexo etiológico.”

4.5 INDENIZAÇÃO

O auxílio acidentário que é recebido pelo trabalhador é um benefício previdenciário conhecido também como indenização. A indenização civil devida diretamente pelo empregador tem por fundamento o princípio jurídico da reparação de danos segundo o qual aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência

ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral e fica obrigado a indenizar. (NASCIMENTO, 2011).

Dispõe no Código Civil a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

Neste passo merecem enfoque os artigos seguintes do Código Civil brasileiro:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002).

Sobretudo, dispõe o inciso XXVIII, do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a seguir:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] XXVIII - seguro contra acidentes do trabalho , a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, 1988).

Os critérios utilizados para calcular o valor, da indenização estão previstos no DECRETO Nº 3.724 - DE 15 DE JANEIRO DE 1919, conforme abaixo:

Art. 5º A indenização será calculada segundo a gravidade das consequências do acidente, as quais podem ser:

- a) morte;
- b) incapacidade total e permanente para o trabalho;
- c) incapacidade total e temporária;
- d) incapacidade parcial e permanente;
- e) incapacidade parcial e temporária.

Parágrafo único. Os casos de incapacidade serão definidos e especificados no regulamento desta lei. Entende-se permanente a incapacidade que durar mais de um ano.

Art. 6º O calculo da indenização não poderá ter por base quantia superior a 2:400\$ anuais, embora o salário da vítima exceda dessa quantia.

Art. 7º Em caso de morte a indenização consistirá em uma soma igual ao salário de três anos da vítima, a qual será paga de uma só vez á sua família, cônjuge sobrevivente e herdeiros necessários, observadas as disposições do Código Civil sobre a ordem da vocação hereditária e mais 100\$ para as despesas de enterramento.

§ 1º O cônjuge sobrevivente terá direito á metade da indenização e os herdeiros á outra metade, na conformidade do direito comum.

§ 2º Deixando a vitima somente cônjuge ou somente herdeiros necessários, a indenização será reduzida a uma soma igual ao salário de dois anos. A mesma redução terá lugar si o cônjuge sobrevivente estiver divorciado por culpa sua ou estiver voluntariamente separado.

§ 3º Na falta de cônjuge, ou estando este divorciado por culpa sua ou voluntariamente separado, e não havendo herdeiros necessários, si a vítima deixar pessoas cuja subsistência provesse, a essas pessoas deverá ser paga a indenização, reduzida nesse caso á soma igual ao salário de um ano. (BRASIL, 1919).

Mesmo que o empregado receber indenização do INSS, o mesmo pode solicitar uma indenização ao empregador pelos prejuízos causados, envolvendo os danos materiais, morais e estéticos sofridos. Porém, o empregador fica excluído do dever de indenização nos casos: ausência de culpa do empregador; culpa exclusiva da vítima; culpa concorrente e fato de terceiro (fato de terceiro são, por exemplo: bala perdida ou atropelamento). (SANTOS, 2008).

5 ESTUDO DE CASOS

Inicialmente será apresentando um breve histórico sobre o Ministério do Trabalho e Emprego e de dois Advogados que também participaram da pesquisa.

- 1912** - Foi constituída a Confederação Brasileira do Trabalho - CBT, durante o quarto Congresso Operário Brasileiro, realizado nos dias 7 e 15 de novembro, incumbida de promover um longo programa de reivindicações operárias: jornada de oito horas, semana de seis dias, construção de casas para operários, indenização para acidentes do trabalho, limitação da jornada de trabalho para mulheres e menores de quatorze anos, contratos coletivos ao invés de contratos individuais, seguro obrigatório para os casos de doenças, pensão para velhice, fixação de salário mínimo, reforma dos impostos públicos e obrigatoriedade da instrução primária.
- 1930** - Foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro, assinado pelo Presidente Getúlio Vargas, assumindo a pasta o Ministro Lindolfo Leopoldo Boeckel Collor.
- 1960** - O Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio da Lei nº 3.782, de 22 de julho.
- 1964** - Foi criado o Conselho Superior do Trabalho Marítimo, por meio da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro, constituído por representantes dos Ministérios do Trabalho e Previdência Social, da Marinha, da Agricultura e dos Empregadores e Empregados.
- 1974** - O Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho, por meio da Lei nº 6.036, de 1º de maio.
- 1992** - O Ministério passou a ser denominado Ministério do Trabalho e da Administração Federal, por meio da Lei nº 8.422, de 13 de maio..
- 1995** - O Ministério do Trabalho passou a ter nova estrutura organizacional por meio do Decreto nº 1.643, de 25 de setembro. A Secretaria de Controle Interno - Ciset foi transferida para o Ministério da Fazenda por meio do Decreto nº 1.613, de 29 de agosto.
- 1999** - O Ministério passou a ser denominado Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Medida Provisória nº 1.799, de 1º de janeiro.
- 2008** - O Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro alterou a nomenclatura das Delegacias Regionais do Trabalho para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, das Subdelegacias do Trabalho para Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e das Agências de Atendimento para Agências Regionais. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego passaram a ser competentes pela execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego. (BRASIL, c1997-2008, grifo do autor).

O Ministério do Trabalho e Emprego de Bauru está localizado no Endereço: Rua Araújo Leite nº. 32-70. VI. Guedes de Azevedo - CEP 17010-432 e o Gerente é o senhor José Eduardo Rubo.

A respeito dos Advogados, ambos possuem escritório em Bauru, atuam na área do Direito do Trabalho Patronal e os dois atuam, em média, 20 anos.

Passaremos para as entrevistas que foram realizadas.

Figura 2 - Por quais motivos os empregados entram com processos contra os empregadores, quando o assunto é férias?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	Os motivos que os trabalhadores entram com processos contra os empregadores são: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Quadro de funcionários é menor do que deveria ser, ou seja, como não terá outro funcionário para exercer a função do empregado, o empregador acaba não concedendo as férias para não diminuir a produtividade da empresa; ✓ Por questões financeiras, ou seja, a empresa não tem o dinheiro necessário para conceder as férias aos empregados; ✓ Por desconhecimento, ou seja, o empregador não tem o conhecimento que passado um ano de serviço o trabalhador possui o direito de gozar de suas férias; ✓ Por descuido, ou seja, a empresa não se atenta com prazos para conceder as férias para cada empregado.

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme as colocações do participante, podemos observar que por mais que tenhamos algumas leis que salientam a obrigação do empregador conceder as férias aos seus empregados, por diversos motivos notamos que isso não é sempre que acontece. Um dos motivos que os empregadores não concedem as férias é por questões financeiras, entretanto, segundo o que estudamos, o empregado que não gozar de suas férias, terá direito de receber as mesmas em dobro, e com isso a situação financeira da empresa ficaria pior. (Figura 2).

Figura 3 - Com relação aos processos trabalhistas, o que pode ser feito para evitá-los?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	Referente às férias, o que deve ser feito é o empregador cumprir a lei, sempre pagar as mesmas em dia e cumprir os prazos que devem ser concedidas as férias ao trabalhador. Relativo ao acidente do trabalho é necessário, principalmente, que a empresa abra o CAT e tome as medidas necessárias para prevenção dos acidentes.

Fonte: Elaborado pela autora.

Diante da colocação do participante, notamos que se as empresas cumprirem o que descreve nas leis irá evitar processos trabalhistas, pois os processos acontecem justamente porque as empresas não cumprem o que estão nas leis. (Figura 3).

Figura 4 - Quais são os motivos mais conflitantes entre empregador e empregado no que tange as férias?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	Os motivos mais conflitantes são acordos ilegais que o empregador realiza com o empregado, e caso o trabalhador seja dispensado não terá um documento para provar esses acordos.

Fonte: Elaborado pela autora.

Perante a resposta do participante, nota-se que existem acordos ilegais dentro das empresas. Um exemplo de um acordo ilegal que acontece nas empresas, é o empregado que possui mais de 50 anos, assinar suas férias por 30 dias, conforme exige a lei, mas realizar um acordo ilegal com o empregador que irá tirar 15 dias e depois de alguns meses mais 15 dias. Financeiramente o empregado irá receber tudo que tem direito, porém, ao invés de gozar 30 dias irá gozar 15 dias, caso ele seja desligado da empresa, sem ele ter descansado os outros 15 dias, pode surgir um processo, e ele terá que provar que não gozou dos 30 dias, mesmo que as férias estejam assinadas por ele. (Figura 4).

Figura 5 - Com relação às férias coletivas, existe algum tipo de queixa? Se sim, qual é a mais alarmante?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	Existe. A principal reclamação é sobre a falta de comunicação com antecedência das férias coletivas. Geralmente os empregados desejam e acabam programando viagens de férias nas datas que eles preferem, e quando ficam sabendo que as férias serão coletivas, comparecem no Ministério do Trabalho e Emprego para realizar reclamação, porém, é um direito do empregador escolher o melhor prazo para conceder as férias.

Fonte: Elaborado pela autora.

Podemos perceber que alguns funcionários comparecem no Ministério do Trabalho e Emprego apenas para realizar a reclamação sobre as férias coletivas, pois acreditam que as férias devem ser gozadas no prazo que eles desejam, mas a lei é clara que quem decide o período que o empregado irá gozar as férias é o empregador. (Figura 5).

Figura 6 – Referentes ao acidente do trabalho, existem processos abertos?
Se sim, porque eles ocorrem?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	Muitos. Os processos existem porque as empresas não acionam o CAT e não prestam socorros ao empregado. Vários empregados comparecem no Ministério do Trabalho e Emprego para reclamar a falta de prestação de socorro da empresa, e muitas vezes desejam abrir processo contra danos morais.

Fonte: Elaborado pela autora.

Acidente do trabalho é um assunto delicado e que gera vários processos trabalhistas, foi como o candidato informou, que existem muitos processos sobre isso. Podendo gerar processos contra danos morais e danos materiais. É ressaltado que os maiores motivos de processos são pela falta de comunicação a CAT pela parte da empresa, e a falta de prestação de socorros. (Figura 6).

Figura 7 - Quais são as maiores reclamações sobre acidente do trabalho ?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	As maiores reclamações são sobre doenças ocupacionais, principalmente DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho) ou LER (Lesão por Esforço Repetitivo). Acidente de trajeto também tem várias reclamações e muitas vezes esses casos vão parar na Justiça do Trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora.

Estudamos sobre a LER/DORT que é quando o empregado trabalha por muito tempo realizando o mesmo esforço repetitivo e sofrem dessas doenças ocupacionais, e são as maiores reclamações que existem no Ministério do Trabalho e Emprego. Estudamos também sobre o acidente de trajeto que é quando o empregador sofre algum acidente no caminho casa – emprego ou vice e versa. (Figura 7).

Figura 8 - Quais são as maiores negligências do empregador relacionado a acidente do trabalho?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	As maiores negligências do empregador são a falta de socorrer o acidentado (muitas vezes o empregado sofre acidente dentro da empresa e o empregador apenas dispensa ele aquele dia do serviço), e a falta do socorro imediato. Existem casos que se o socorro fosse imediato o empregado não teria tantos problemas de saúde. Exemplo: o empregado trabalha com ácido e o ácido cai sobre o seu corpo, se o socorro for imediato os danos serão menores, mas caso o empregador não prestar socorro, os danos no trabalhador serão maiores, pois provavelmente ele ficará por mais tempo com o ácido no corpo. Já aconteceu de o empregado passar mal, chegar a ponto de desmaiar e o empregador deixa o trabalhador dentro do banheiro.

Fonte: Elaborado pela autora.

Podemos observar que as empresas possuem descuido sobre um assunto extremamente sério, e que por muitas vezes a falta de socorrer um trabalhador acidentado pode piorar o seu estado de saúde, e posteriormente acarretar processo trabalhista contra o empregador. (Figura 8).

Figura 9 - Como são realizadas as fiscalizações sobre as reclamações do trabalho?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	As fiscalizações são realizadas através de Fiscais nas empresas. São em média três etapas. A primeira etapa é a reclamação, a pessoa, geralmente é o próprio empregado, comparece no Ministério do Trabalho e Emprego, e realiza a reclamação. A segunda etapa é abrir uma ordem de serviço, que é quando o documento vai para o auditor fiscal para realizar a fiscalização. A terceira etapa é comparecer na empresa e posteriormente realizar um relatório. Caso seja necessário entrar com processo, o caso é enviado para a Justiça do Trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora.

As fiscalizações variam muitos de Fiscal para Fiscal. Caso a empresa esteja imprópria em algum aspecto, o Fiscal poderá multá-la ou dar um prazo para que ela regularize a situação imprópria, e não multá-la, o Fiscal que irá decidir, o costume é a multa.

As fiscalizações não acontecem apenas sobre o que assunto que houve a reclamação. Caso a reclamação seja férias, por exemplo, o Fiscal irá até a empresa e irá solicitar vários documentos além dos que relacionam as férias. Se houve algum

acidente do trabalho com uma máquina, o Fiscal irá olhar todas as máquinas e não apenas qual lesionou o trabalhador. (Figura 9).

Figura 10 - Já aconteceu do empregado ou empregador mentir? Se sim, o que acontece com ele posteriormente?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	Já aconteceu. O empregado é difícil de mentir, mas caso minta, não acontece nada com ele. Já a empresa quando tenta mentir, como por exemplo, informar que se esqueceu de conceder as férias ao empregado, provavelmente ele irá receber uma multa, depende do fiscal.

Fonte: Elaborado pela autora.

As empresas podem mentir sobre as férias, conforme mencionado pelo participante, e tudo irá depender se o Fiscal irá acreditar ou não. Caso a empresa informar que realmente desconhecia que o empregado tinha direito as férias, por exemplo, e o Fiscal querer acreditar, dará um prazo para empresa e pode acontecer de não multá-la, porém isso é mais difícil de acontecer. (Figura 10).

Figura 11 - Em sua opinião, o que poderia ser feito para evitar reclamações sobre acidente do trabalho e às férias?

Participante	Descrição das respostas
Funcionário responsável por atender as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.	As empresas deveriam cumprir o que prescreve a lei, tanto para o assunto sobre férias tanto para acidente do trabalho .

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme já estudamos, e o participante reforçou, se as empresas cumprirem o que rege a lei, já irão evitar várias reclamações. (Figura 11).

Figura 12 - Porque existem processos relacionados às Férias? Quais são as consequências para empresa?

Participantes	Descrição das respostas
1 - Advogado	<p>Os processos trabalhistas relativos ao tema férias podem ser originados de diversos aspectos decorrentes de inobservância dos dispositivos legais ou mesmo decorrentes de dispositivos normativos (convenção, acordo coletivo ou sentença de dissídio coletivo).</p> <p>Sob o prisma legal, por exemplo, deve ser observado prazo para aviso prévio de férias, prazo para pagamento, condições de fruição (um ou dois períodos), opção pelo pagamento do abono (“venda” de 1/3 do período), prazo para fruição (período concessivo), dentre outros. Em linhas gerais, o tema é tratado no artigo 129 e seguintes da CLT e artigo 7º, XVII da Constituição Federal.</p> <p>Com relação a dispositivos normativos, é certo que, dada sua natureza inespecífica (pode decorrer de negociação coletiva ou de decisão judicial supletiva de lei), é difícil apontar de forma exaustiva as ocorrências, mas, em linhas gerais, pode haver, por exemplo, previsão de proibição de início de férias em sextas-feiras ou vésperas de feriado cuja inobservância, em tese, pode acarretar no ajuizamento de processo trabalhista pelo empregado.</p> <p>As consequências para a empresa podem ser a condenação judicial e outras medidas administrativas advindas do Ministério do Trabalho (por exemplo, autuações) ou mesmo administrativas ou judiciais do Ministério Público do Trabalho (por exemplo, celebração de termos de ajuste de conduta ou ajuizamento de ação civil pública).</p>
2 - Advogado	<p>Muitas empresas não se preparam para o momento de férias do colaborador. Existem algumas empresas que fazem os colaboradores assinarem toda documentação das férias, pagam o valor das férias, mas o colaborador continua trabalhando. O colaborador pode abrir processo e alegar que assinou o documento em branco ou o documento veio pré-emitido e ele assinou o que a empresa mandou. Porém, às vezes, as empresas são surpreendidas e pode acontecer de algum colaborador pedir demissão ou ser transferido para outra unidade, e acabam entrando com processos contra as empresas. Tem alguns motivos externos que infelizmente acabam colaborando, mas a empresa teria que ter pensado previamente nessa possibilidade, mas ela não se prepara para isso.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Podemos observar que as empresas devem considerar os prazos e se prepararem previamente para conceder o período de férias aos seus trabalhadores, assim irão evitar processos judiciais, e devem pensar nas consequências que elas irão sofrer caso não concedam as férias. (Figura 12).

Figura 13 - Porque existem processos relacionados a Acidente do Trabalho? Quais são as consequências para empresa?

Participantes	Descrição das respostas
1 - Advogado	<p>Acidentes do trabalho, sinteticamente, são eventos relacionados direta ou indiretamente com as atividades laborais.</p> <p>Há uma subdivisão genérica em acidentes-tipo (por exemplo, evento instantâneo em serviço como fratura, queimadura, queda etc.), doença profissional equiparada a acidente (por exemplo, LER/DORT, contaminação, câncer, sempre decorrentes do trabalho) ou, ainda, acidente de percurso (acidente de trânsito no trajeto casa-trabalho ou vice-versa).</p> <p>Como regra, havendo culpa ou dolo da empresa (por exemplo, se não providenciar itens de segurança ou se observar proibições legais), pode a mesma ser responsável por indenizar o empregado. Em alguns casos, há quem defenda a chamada responsabilidade objetiva onde o dever de indenizar independe de culpa do empregador e decorre naturalmente da assunção dos riscos da atividade pelo mesmo (por exemplo, se ocorrer um assalto a carro forte vitimando o empregado).</p> <p>A responsabilidade patrimonial, seja subjetiva ou objetiva, pode gerar para o empregador o dever de indenizar financeiramente danos materiais (danos emergentes ou lucros cessantes) ou danos morais sofridos pelo empregado em função dos acidentes do trabalho ou equiparados acima descritos.</p> <p>As consequências para a empresa podem ser a condenação judicial ao pagamento de indenização e outras medidas administrativas advindas do Ministério do Trabalho (por exemplo, autuações) ou mesmo administrativas ou judiciais do Ministério Público do Trabalho (por exemplo, celebração de termos de ajuste de conduta ou ajuizamento de ação civil pública).</p>

2 - Advogado	Existem algumas empresas que concedem o EPI, porém não capacitam os colaboradores, apenas entregam, não realizam nenhum treinamento. Alguns colaboradores até tentam usar ou procuram um técnico de segurança. Outra situação é a empresa conceder o EPI, dar a capacitação, mas não ter a fiscalização. Então, a empresa tem a cultura que o colaborador entende que se ele quiser usar, ele usa, e se ele não quiser, ele não usa. Um passo para ter problemas. Eu participei de um processo, o que eu ouvi no depoimento do reclamante é que a área que ele trabalhava não era bem iluminada e ele bateu a empilhadeira contra a parede. Quando ele bateu a empilhadeira contra a parede, ele esmagou alguns dedos da mão. Ele deveria estar com as mãos na direção e ele tinha que estar olhando pelo retrovisor, mas o que acontece, eles viram o corpo e colocam a mão do lado que eles viraram corpo para fora da empilhadeira e ele não viu e acabou pressionado a própria mão contra a parede e a empilhadeira. Então, ele entrou com uma reclamação trabalhista, pedindo uma indenização. Pode ser analisada a condição que essa empilhadeira trabalhava. O colaborador alegou que não tinha a iluminação e o corredor era estreito. As consequências são processos trabalhistas altíssimos, porque a pessoa pede danos morais, danos materiais, se o trabalhador é novo ele pode pedir pela expectativa de vida dele o valor até ele completar, por exemplo, 72 anos, o valor será alto. O juiz que determina o valor dos danos morais, na esfera de 30 ou 40 mil reais, será que a empresa está preparada para pagar 30 ou 40 mil reais?
--------------	--

Fonte: Elaborado pela autora.

Podemos ressaltar pelas respostas dos participantes, que existem vários motivos para os trabalhadores realizarem a abertura de um processo trabalhista, e caso as empresas não tomarem os cuidados necessários, podem ser prejudicadas. Foi o que o segundo participante colocou, não adianta a empresa querer entregar os EPI, achando que está realizando a parte dela, mas não ensinar o empregado utilizar e criar a cultura dentro da empresa da importância da utilização dos equipamentos para proteção. É necessário que as empresas cumpram as leis e que fiscalizem os trabalhos dos seus empregados para evitar problemas futuros. (Figura 13).

Figura 14 - O que o senhor acha que a empresa pode fazer para amenizar isso?

Participantes	Descrição das respostas
1 - Advogado	A meu ver, as empresas podem e devem adotar medidas de ordem preventiva da forma mais eficaz possível através de um acompanhamento da legislação e atos administrativos relativos à higiene e segurança do trabalho, bem como atinentes a gestão de mão-de-obra, evitando, assim, consequências desfavoráveis como a formação de passivo trabalhista no que concerne aos aspectos acima abordados.
2 - Advogado	Eu acho que as empresas devem se documentar, treinar equipes e se documentar, entregar EPI e se documentar, o local de trabalho sempre fotografar, e se for o caso filmar, e deixar isso armazenado e colocar data para que o técnico de segurança, engenheiro ou o administrador fiquem respaldados. Laudos são importantíssimos, e é necessário contratar engenheiro de segurança para fazer os laudos que são exigidos. A empresa precisa guardar os laudos. Caso a empresa tenha um laudo de ruído e posteriormente precisa desse laudo na justiça, a empresa tem credibilidade. Mas, às vezes, questionamos o empresário, Recursos Humanos ou o administrador, se possuem laudo e muitas vezes estão vencidos. As empresas acabam alegando que a unidade deles não tem, mas na outra tem, porém o laudo necessário é da onde o trabalhador trabalha, não pode se usar o laudo da outra unidade. A empresa tem que cuidar, fazer fotos, filmar, se documentar previamente que ela está fazendo a parte dela, é necessário cuidar preventivamente. Sobre as férias é necessário adotar uma medida pensando no planejamento preventivo de que todos deverão ter férias. A legislação permite doze meses, mas muitas vezes os doze meses que a empresa tem para organizar as férias do colaborador acabam não acontecendo, são necessários planejamento do RH ou do administrador. Às vezes vem orientação para o administrador que ele tem que transferir o colaborador de unidade ou demitir o colaborador, e pode causar problemas. Precisa ter planejamento.

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme já verificamos anteriormente, as empresas precisam cumprir as leis, se planejar e se respaldar diante dos acontecimentos dentro da empresa. Realizar as férias dentro dos prazos exigidos, entregar equipamentos de segurança, se necessário, e socorrer o empregado quando precisar, assim evitarão várias reclamações. (Figura 14).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização deste trabalho, foi possível compreendemos melhor os aspectos legais relacionados com as Férias e Acidente do Trabalho, com o objetivo principal de minimizar os processos trabalhistas. Sendo demonstrada a importância das informações sobre os temas abordados.

Para atingirmos tal objetivo, alguns passos foram necessários.

Assim, primeiramente, nos dedicamos aos aspectos principais do direito do trabalho, através de sua conceituação e identificação de suas fontes.

Em sequência, concentramos nossa análise no tema proposto, momento em que conhecemos os aspectos históricos e conceituamos férias e acidente do trabalho.

Tais estudos foram necessários para o reconhecimento da importância desses direitos, e da necessidade do cumprimento pelos empregadores.

Para o mesmo foco, de forma precisa, identificamos os direitos que envolvem as férias. Da mesma forma, observamos todos os aspectos legais que envolvem os acidentes do trabalho, bem como a repercussão destes para as empresas.

Após tais análises, verificamos o que pode ser feito para evitar processos trabalhistas. De fato, observou-se que conhecendo e respeitando as normas, é possível minimizar os processos, logo, evitar prejuízos à empresa.

Contudo, também foi necessário para atingirmos nossos objetivos propostos, a realização de estudo de casos, que conseguimos compreender os motivos que levam os trabalhadores realizarem as reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego.

Podemos verificar que é necessário a empresa ter um bom administrador que saiba gerenciar as obrigações da mesma, evitando qualquer tipo de prejuízo que a empresa possa passar, principalmente com processos trabalhistas sobre as Férias e o Acidente do Trabalho, é necessário se prevenir contra reclamações dos empregados para evitar multas, e ter cautela para evitar processos trabalhistas e ter que pagar indenizações.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: DLTR, 2006.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: DLTR, 2005.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2.ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 328**. O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-328>. Acesso em: 22 out. 2014.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Cadastro da Comunicação de Acidente do trabalho – CAT. **Previdência**, [2014?]. Disponível em:

<<http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/327>>. Acesso em: 25 out. 2014.

BRASIL. Lei n.º 1.535, de 15 de abril de 1977. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 abr. 1977. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1535.htm>. Acesso em: 22 out. 2014.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. . **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 ago. 1998. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 22 out. 2014.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. . **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 05 nov. 2014.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 30 set. 2014.

BRASIL. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 24 de janeiro de 1967. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 30 set. 2014.

BRASIL. Constituição (1946). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 19 de setembro de 1946. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 set. 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em 01 out. 2014.

BRASIL. Decreto n.º 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 dez. 1919. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1919/3724.htm>>. Acesso em: 03 nov. 2014.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **OITBrasil**. Histórico. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 25 set. 2014.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 set. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. A história do MTE. **MTE**, c1997-2008. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/institucional/a-historia-do-mte/>>. Acesso em: 01 nov. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 81**. Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-81>. Acesso em: 22 out. 2014.

BRASIL. Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Disponível em: <<http://ppci.com.br/portaria3214.php>>. Acesso em: 21 out. 2014.

CABRAL, Adelmo de Almeida. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999. v.2.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Florense; São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

COSTA, José de Ribamar. **Noções de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1997.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da Cunha. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

DRAGONI, José Fausto. **Segurança, saúde e meio ambiente em obras**. São Paulo: LTr, 2005.

Machado Jr, César P. S. **Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Instituição de direito público e privado**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MICHEL, Oswaldo. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2000.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, S. L. de. **Trabalho de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo, 1997

PEDROTTI, Irineu Antonio; PEDROTTI Willian Antonio. **Acidentes do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LEUD, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito Individual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Priscilla Ferreira. **Direito em revista**. Paraná: Bury Informática Ltda, 2008.

SILVA, M. C. da. **Modelos e ferramentas de gestão aplicados na divisão de bibliotecas e documentação - DIBD do campus "Luiz de Queiroz."** **ESALQ/USP**. 2007. 144 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Biblioteconomia) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2007.

TORTORELLO, Jayme Aparecido. **Acidentes do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2009.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE QUESTÕES

- 1 – Por quais motivos os empregados entram com processo contra os empregadores quando o assunto é férias?
- 2 – Com relação aos processos trabalhistas, o que pode ser feito para evitá-los?
- 3 – Quais são os motivos mais conflitantes entre empregador e empregado no que tange as férias?
- 4 – Com relação às férias coletivas, existe algum tipo de queixa? Se sim, qual é a mais alarmante?
- 5 – Referentes ao acidente do trabalho existem processos abertos? Se sim, porque eles ocorrem?
- 6 – Quais são as maiores reclamações sobre acidente do trabalho?
- 7- Quais são as maiores negligências do empregador relacionado a acidente do trabalho?
- 8 – Como são realizadas as fiscalizações sobre as reclamações do trabalho? Quantas etapas são? Quais são as etapas?
- 9 – Já aconteceu do empregado ou empregador mentir? Se sim, o que acontece com ele posteriormente?
- 10 – Em sua opinião, o que poderia ser feito para evitar reclamações sobre acidente do trabalho e às férias?
- 11 – Porque existem processos relacionados a Férias? Quais são as consequências para empresa?
- 12 – Porque existem processos relacionados a Acidente do Trabalho? Quais são as consequências para empresa?
- 13 – O que o senhor acha que a empresa pode fazer para amenizar isso?