

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Adrielle Beatriz Pereira Garbim
Beatriz Serafim Leme Pagnossi
Hélio Augusto Gonçalves Vieira

Aplicabilidade dos Direitos Trabalhistas

Fernandópolis
2019

Adrielle Beatriz Pereira Garbim
Beatriz Serafim Leme Pagnossi
Hélio Augusto Gonçalves Vieira

Aplicabilidade dos Direitos Trabalhistas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Serviços Jurídicos Integrado ao Ensino Médio, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Alex Lopes Appoloni.

Fernandópolis
2019

Adrielle Beatriz Pereira Garbim
Beatriz Serafim Leme Pagnossi
Hélio Augusto Gonçalves Vieira

Aplicabilidade dos Direitos Trabalhistas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Serviços Jurídicos Integrado ao Ensino Médio, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Alex Lopes Appoloni.

Examinadores:

Nome completo do examinador 1

Nome completo do examinador 2

Nome completo do examinador 3

DEDICATÓRIA

A família e aos amigos que estiveram do nosso lado e nos deram apoio em nossa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos professores e orientadores por nos fundamentar no ramo jurídico.

EPÍGRAFE

“Nós vos pedimos com insistência:
Nunca digam - Isso é natural!
Diante dos acontecimentos de cada dia,
Numa época em que corre o sangue
Em que o arbitrário tem força de lei,
Em que a humanidade se desumaniza
Não digam nunca: Isso é natural
A fim de que nada
passe por imutável.”

Bertolt Brecht

Aplicabilidade dos Direitos Trabalhistas

Adrielle Beatriz Pereira Garbim
Beatriz Serafim Leme Pagnossi
Hélio Augusto Gonçalves Vieira

RESUMO: No contexto da sociedade atual, vemos atos que eram para ser considerados infames sendo vistos como comuns, e, por isso, sendo completamente ignorados e dados como atos do dia a dia, porém, baseados nas palavras de Bertold Brecht, nos vemos incapazes de deixar essa situação deste jeito e corremos atrás de consertar esta situação inserida na sociedade e entender o que leva a isso, visto que muitos trabalhadores não têm conhecimento de seus direitos ou se submetem a condições inferiores as que têm direito pelo trabalho e pelo tempo necessário para exigir seus direitos. Essa atitude acaba lesando o direito dos trabalhadores e fazendo com que eles prefiram não passar pelo estresse de ir à justiça e aceitem as condições impostas pelos seus empregadores para não perder seus empregos que geram renda a sua família, alegando que fazem o que for preciso para “Trazer comida para a mesa” e, por isso, não busquem seus direitos na justiça.

Palavras-Chave: Sociedade, Direito e Trabalho

ABSTRACT: In the context of present-day society, we can see acts that were to be considered infamous being seen as common, and therefore, being completely ignored and given as day-to-day acts, but, based on the words of Bertolt Brecht, we find ourselves unable to leave this situation and we run behind fixing this situation in society and understand what leads to this, since many workers are not aware of their rights or undergo conditions that are entitled to work and the time required to require Your rights. This will end up harming the right of workers and make them choose not to go through the stress of going to court and accept the conditions imposed by their employers so as not to lose their jobs that generate income for their family, arguing that they do whatever it takes to "Bring food to the table," and so do not seek your rights in court.

Keywords: Society, Law and Work

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é o ramo do direito que estuda e regula as relações entre empregados e empregadores, estabelecendo uma relação mais justa entre eles e garantindo direitos ao mesmo tempo que estabelece deveres para ambos.

Porém as relações, por mais que sejam estabelecidas em lei e cuidadas por uma lei específica, alguns direitos dos empregados são lesados em razão de deveres não cumpridos dos empregadores, que passam impune e têm os seus atos tidos como comuns.

Segundo Silva (20--) “O direito seria conceitualmente o que é mais adequado para o indivíduo tendo presente que, vivendo em sociedade, tal direito deve compreender fundamentalmente o interesse da coletividade”, por isso, já que os trabalhadores que tiveram seus direitos violados também fazem parte da coletividade, procuramos resolver esta situação.

Seguindo essa linha de pensamentos, o estudo realizado neste trabalho tenta entender e esclarecer o motivo de tantos trabalhadores se permitirem ser lesados ao mesmo tempo em que tentamos ver o quão abrangente é esse problema na sociedade.

O histórico de lesão aos direitos dos trabalhadores vem desde muito antes da era Vargas e da própria consolidação das leis do trabalho, vendo que os vínculos de trabalho são considerados recentes visto que a era Vargas foi entre 1930 e 1945.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. CONCEITO

Para entender a aplicabilidade dos direitos do trabalho, primeiro é necessário entender o conceito do direito do trabalho propriamente dito. Para isso usaremos um breve trecho do conceito segundo Junior (2017) que trata o direito do trabalho como o ramo do direito que tem normas, instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado como objetos que determinam

os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

Tendo em mente essa definição, a aplicabilidade desses mesmos direitos se dá a parte prática da vida dos empregados brasileiros que possuem esses direitos, mas não usufruem, por completo, destes direitos, por falta de conhecimento sobre o mesmo ou por ser lesado e não buscar o seu direito de fato.

2.1.1. DA RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho é toda a relação jurídica sobre a prestação de serviço de uma pessoa, física ou jurídica para outra, sendo necessário apenas uma contratação para prestação de serviço. Neste caso se engloba os trabalhadores autônomos, trabalhadores eventuais, trabalhadores avulsos, trabalhadores voluntários, estagiário, cooperado e a relação de emprego.

2.1.1.1. DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

É aquele que exerce atividade profissional e remunerada, por conta própria, de maneira eventual, de tal forma a aproveitar sua própria força de trabalho em proveito próprio. Não encaixando vínculo empregatício por não ser uma atividade habitual e subordinada. Exemplo: Dono de padaria

2.1.1.2. DO TRABALHADOR EVENTUAL

É aquele que exerce atividade profissional e remunerada, por meio de subordinação, de maneira eventual, de tal forma a fornecer sua força de trabalho à outra pessoa física ou jurídica. Não encaixando vínculo empregatício por não ser uma atividade habitual. Exemplo: Encanador.

2.1.1.3. DO TRABALHADOR AVULSO

É aquele que exerce atividade profissional e remunerada de natureza urbana ou rural, não subordinado, de maneira eventual, de tal forma a fornecer sua força de trabalho à outra pessoa física ou jurídica. Não encaixando vínculo empregatício por não ser uma atividade habitual e subordinada. Exemplo: Carregador de bagagem de porto.

2.1.1.4. DO TRABALHADOR VOLUNTÁRIO

É aquele que exerce atividade profissional sem necessidade de remuneração, subordinada, de maneira eventual ou habitual, de tal forma a fornecer sua força de trabalho à outra pessoa física ou jurídica. Não encaixando vínculo empregatício por não exigir remuneração e não ser completamente habitual.

2.1.1.5. DO ESTAGIÁRIO

É a relação de trabalho comumente prestada por estudantes ou trabalhadores em início de carreira. O estágio é, geralmente, prestado nas empresas ou repartições públicas, visando ao aprimoramento profissional na sua área de estudo. Mesmo alguns estágios configurando todas as características da relação de emprego, essa relação de trabalho não é um vínculo empregatício.

2.1.1.6. DO COOPERADO

Trabalhador cooperado é aquele que se junta a uma cooperativa para compartilhar sua força de trabalho a outros cooperados, tendo a devida remuneração

e aproveitamento de sua força de trabalho junto a seus cooperados. Porém existe a ausência parcial de subordinação e habitualidade, não qualificando o vínculo empregatício.

2.1.1.7. DA RELAÇÃO DE EMPREGO

É aquela na qual o trabalhador exerce atividade profissional, remunerada, pessoal e habitual, sobre subordinação de outra pessoa física ou jurídica de forma a fornecer sua força de trabalho a terceiros. Essa relação de trabalho também é conhecida como vínculo empregatício e é a relação estabelecida entre o empregado e o empregador.

2.2. NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica do Direito do Trabalho pode ser classificada em quatro teorias, porém todas elas tem um ponto interessante a ser tratado.

A natureza jurídica predominante, pelo menos em nossa opinião, é a de direito privado, visto que o Direito do Trabalho tem uma raiz no Direito Civil, na parte de locação de serviços, ainda mais visto que os integrantes da relação de trabalho, seja ela relação de emprego ou não, tem liberdade para estipular as regras de seu contrato, desde que esteja de acordo com a legislação, essa é a teoria que adotamos ao nosso trabalho e que usaremos como base para entender a relação de trabalho.

2.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Após 1888, quando foi abolida a escravidão, os trabalhadores das indústrias, cujo a grande maioria era de imigrantes com as tradições sindicalistas europeias, passaram a exigir medidas protetivas. Até 1920, houve grandes avanços

sobre o direito trabalhista: as ações anarquistas trouxeram grande repercussão sobre o movimento do trabalho, deu-se início as primeiras normas jurídicas que tratavam sobre o sindicato, o Código Civil de 1916 tratava sobre locação de serviços que, como já citamos anteriormente, foi considerado o antecessor dos processos do trabalho. Nos anos 30, com a política do trabalho de Getúlio Vargas, baseado no modelo corporativista italiano, reestruturou-se a ordem jurídica trabalhista no Brasil. Em 1934 foi criada a constituição que, em seu artigo 122, estabeleceria a criação da justiça do trabalho, porém a mesma precisava ser regulamentada e assinada. Isso aconteceu em 1941, Vargas assinou a criação da justiça do trabalho, assim, dois anos depois, com o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada por Getúlio Vargas, criou-se a Consolidação das Leis do Trabalho, chamada por Mereles (2017) de Bíblia do Trabalho.

2.4. TIPIFICAÇÃO LEGAL

O principal documento jurídico que trata dos principais direitos do trabalho, é a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) criada pelo Decreto-lei nº 5.452/43, porém existem algumas leis específicas que tratam de assuntos variados, como, por exemplo, as leis 6.494/77 e 11.788/2008 que tratam dos estagiários, assim tendo amplo embasamento jurídico, entretanto, no desenrolar desse documento, estaremos tendo foco na CLT e na Lei 13.467/2017, que regula a reforma trabalhista que ocorreu em 2017.

Estas mudanças recentes tiveram grande impacto na legislação brasileira atual.

2.5. DIREITO COMPARADO

O direito do trabalho em outros países é bem diferente, para ser possível a comparação, decidimos limitar a comparação a somente alguns países.

Nos Estados Unidos, diferentemente do Brasil, se baseia no Common Law, que usa da decisão de outros juízes, assim, o direito trabalhista brasileiro é mais rígido e com muitas normas que visam privilegiar e proteger a parcela da população mais desfavorecida, ou seja, os trabalhadores. Entretanto, o direito nos Estados Unidos, por mais que possua uma legislação federal que regule os padrões mínimos de trabalho (que são menores que os brasileiros), possuem bem menos privilégios que o direito do trabalho brasileiro, como por exemplo a ausência de uma lei que obrigue férias remuneradas ou que garanta remuneração em casos de doença ou gestação.

Logo, enquanto temos no Brasil uma legislação trabalhista mais rígida, que visa a proteção da parte hipossuficiente sob a tutela do estado pautada na CLT, nos Estados Unidos, o espaço é mais aberto para negociações individuais, muito embora exista uma legislação federal específica que legisla sobre os padrões mínimos do trabalho. Esses padrões mínimos são infinitamente menores do que os dispostos pela nossa CLT. (TUROLLA, 2017)

No Chile, as leis trabalhistas são bem semelhantes às do Brasil, tendo uma carga horária de 45 horas semanais (enquanto no Brasil é 44) e regras semelhantes em relação à idade mínima, porém possui uma liberdade maior para os sindicatos para negociar com os empregadores.

No Uruguai, a legislação de lá é considerada uma das legislações mais atuantes e inteligentes do mundo, ao lado da Dinamarca e da Suécia. A idade mínima para trabalhar no Uruguai é de 15 anos, porém com vários programas e leis regulamentadoras para assegurar o direito dos jovens. A jornada de trabalho uruguaia é maior que a brasileira, 48 horas semanais, porém, a legislação uruguaia considera uma diferença entre comércio e indústria, considerando a carga horária semanal da atividade comercial de um máximo de 44 horas.

2.6. CURIOSIDADES

Existem dois tipos de horário de trabalho que possuem regras diferentes dentre os outros, são esses a prontidão e o sobreaviso.

O trabalhador que fica de prontidão permanece nas dependências da empresa aguardando ordens, assim ele não terá que, necessariamente, prestar serviço pelo tempo inteiro no qual ele permanecer na empresa, somente se necessário. O trabalhador de prontidão receberá 2/3 do horário normal, computados pelo tempo no qual ele ficou à disposição, o tempo máximo de prontidão é de 12 horas

O trabalhador que fica em sobreaviso segue os mesmo conceitos de estar a disposição da empresa, entretanto, ele permanece em sua residência ou local combinado aguardando ordens da empresa, neste caso, o trabalhador receberá, 1/3 do horário normal, computados pelo tempo no qual ele ficou a disposição, o tempo limite de sobreaviso é de 24 horas;

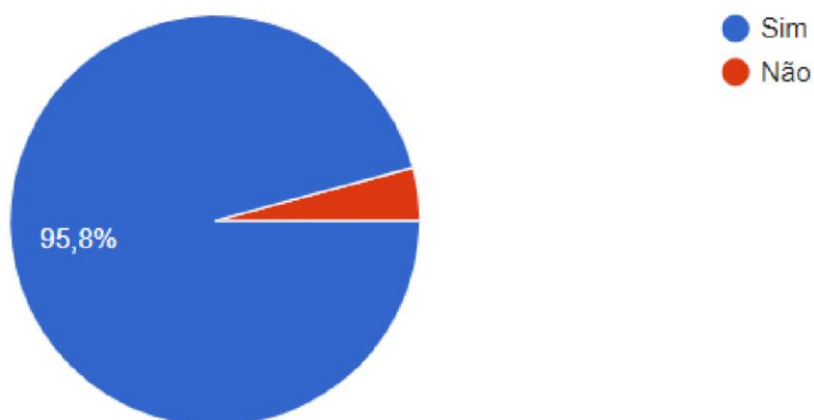
3. DESENVOLVIMENTO

3.1. PROBLEMATIZAÇÃO

A questão que buscamos responder é o motivo de acontecer irregularidades na aplicação dos direitos do trabalho, falhas na execução dos deveres e deficiências na legislação brasileira, assim como na parte social, para permitir que tais coisas aconteçam, visto que é bem visível à sociedade que existe injustiça nos ambientes de trabalho.

2- Você Acredita que existe injustiça no ambiente de trabalho?

383 respostas

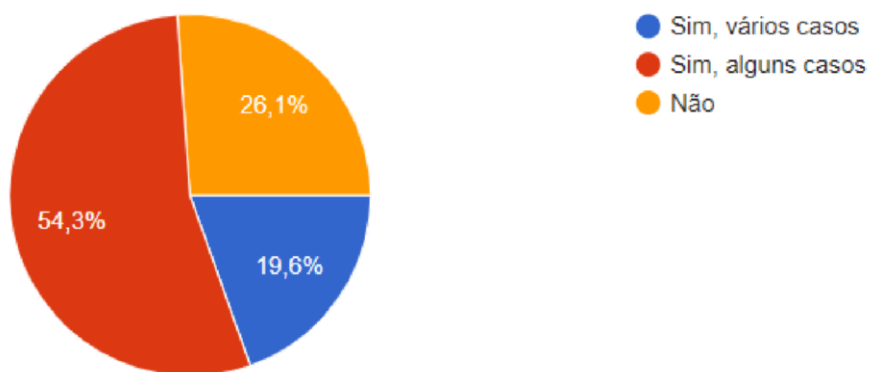


Fonte: (Do próprio autor, 2019)

Um dos problemas que mais são comuns na sociedade é a exploração do trabalhador, onde o empregador aproveita da ingenuidade dos empregados para negar direitos que deviam ser concedidos a eles.

1- Você conhece ou sabe de alguém que já sofreu infrações no direito trabalhista?

383 respostas



Fonte: (Do próprio autor, 2019)

Além de constantes lesões aos direitos do trabalhador, também existe algum fator que causa a falta de interesse de agir contra a empresa ou contra o empregador, como mostra a pesquisa realizada por Galvão (2019).

A quase um ano e meio de validade da reforma trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, verifica-se uma queda significativa no número de ações (reclamações) propostas perante a Justiça do Trabalho. Um levantamento feito pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) mostra que, em 2018, o volume de reclamações caiu

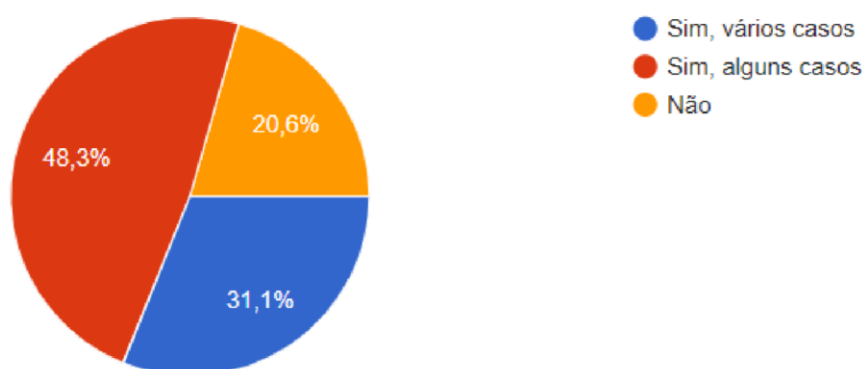
34% em relação a 2017. Entre janeiro e dezembro de 2018, as varas de primeira instância receberam 1.726.009 casos novos, contra 2.630.522 do mesmo período do ano anterior.

Essas informações deveriam indicar a diminuição de lesões ao trabalhador, sendo que essa crescente não acompanha o número de empregados lesados no Brasil

Dentre os problemas mais comuns, se encontra a carga horária excessiva (horas extras não computadas e horas de almoço que o trabalhador permaneceu exercendo serviço na empresa), trabalho durante o período de férias, assédio moral, ameaças de demissão por “justa causa” e pessoas que aceitam qualquer condição de serviço, até mesmo trabalhar sem registro e receber menos que um salário mínimo.

3- Você conhece ou sabe de alguém que não recebe, devidamente, as horas extras trabalhadas?

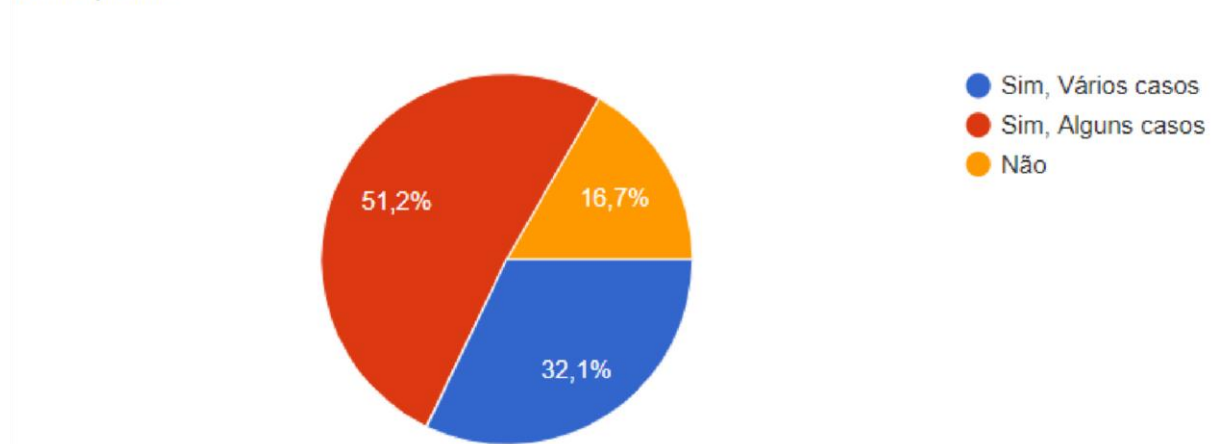
383 respostas



Fonte: (Do próprio autor, 2019)

4- Você conhece ou sabe de alguém que já trabalhou durante as férias

383 respostas



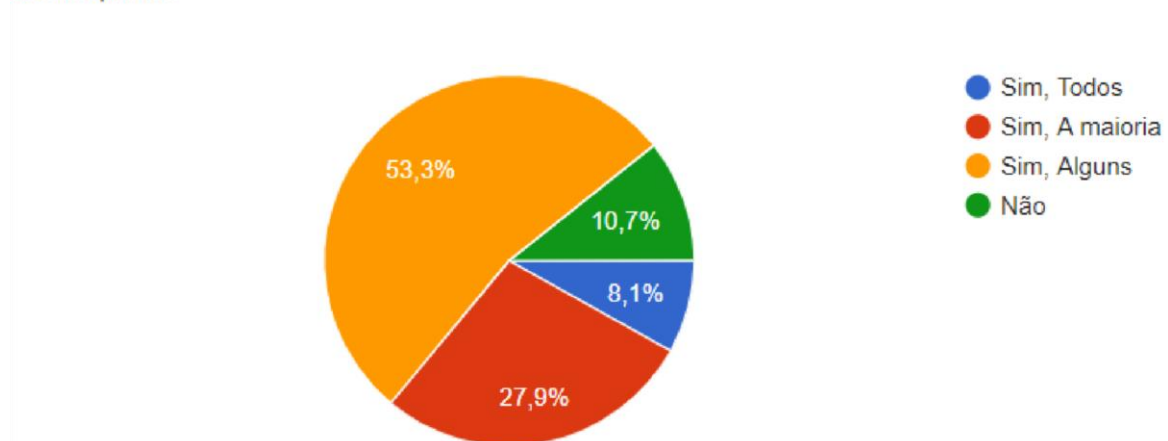
Fonte: (Do próprio autor, 2019)

3.2. HIPÓTESES

Uma das possíveis hipóteses da causa desses problemas ao direito brasileiro pode ser a falta de conhecimento por parte dos trabalhadores, pois é direito do trabalhador, abrir mão do seu direito, tendo, ou não, conhecimento dele.

5- Você conhece os direitos que os empregados tem ou que podem reivindicar?

383 respostas



Fonte: (Do próprio autor, 2019)

Mesmo que a pesquisa aponte que apenas 10,7% dos entrevistados desconhecem os seus direitos, 53,3% do entrevistados alegam que conhecem apenas alguns de seus direitos, é possível que essa porcentagem de pessoas que disseram conhecer pessoas que não receberam horas extras e/ou conhecer pessoas que

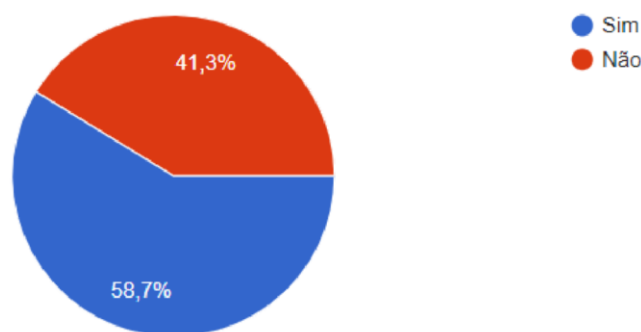
trabalham nas férias, não ter a consciência de que são exemplos de infrações trabalhistas, visto que o número de pessoas que conhecem casos de trabalhadores que não receberam devidamente as horas extras e que trabalharam durante as férias são maiores que o número de pessoas que conhecem casos de infrações no geral.

Em contrapartida, é possível que o trabalho necessário para entrar com uma reclamação trabalhista, mesmo que não seja realmente trabalhoso juntar informações até ter o suficiente para entrar com a ação, este pequeno esforço não vale a pena para ter a incerteza da vitória no tribunal, ainda mais agora, com a reforma trabalhista, que diz que o trabalhador deve pagar os honorários do advogado do empregador caso perca a ação, isso pode causar um certo medo de correr atrás de seus direitos.

Juntamente à hipótese anterior, também pode ser uma causa a possibilidade de empregados que já entraram com reclamações trabalhistas terem menos chance de serem empregados outra vez, fazendo com que aceitem as condições de trabalho que os empregadores colocam, mesmo que não sejam legais. Assim como foi dito pela entrevistada que preferiu não se revelar “As empresas não contratavam as pessoas que já entraram com reclamações trabalhistas, eles pensam que podem trazer problemas a empresa”.

7- Se você tivesse uma empresa, você contrataria alguém que entrou com uma reclamação trabalhista?

383 respostas

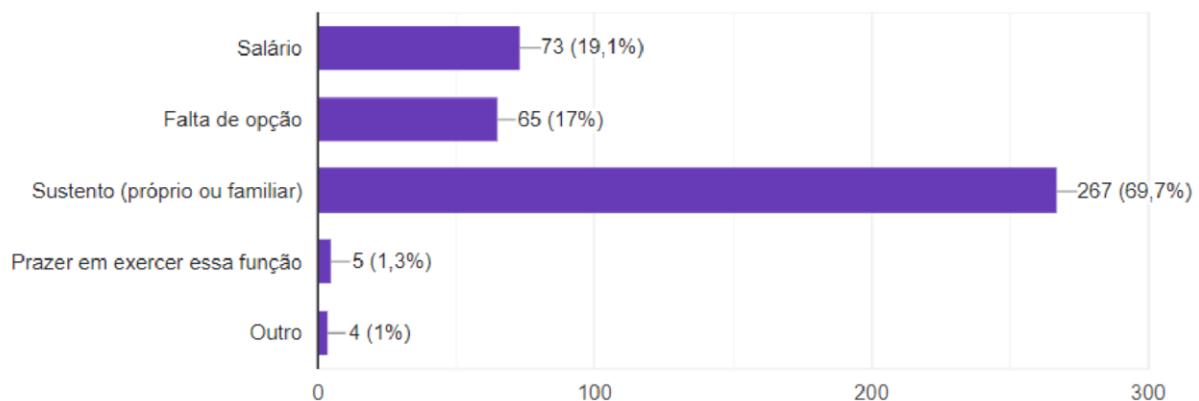


Fonte: (Do próprio autor, 2019)

Outra possível causa é a necessidade de continuar empregado, mesmo que seja vítima de injustiças na área de trabalho, por causa da renda familiar ser insuficiente ou por causa de precisar ajudar a família, até porque o salário mínimo não é suficiente para suprir as necessidades reais do ser humano.

6- Qual você acha que é o principal motivo que mantém os trabalhadores em seus empregos?

383 respostas



Fonte: (Do próprio autor, 2019)

Mais uma possibilidade é a instauração da reforma trabalhista implantada na Lei 13.467/2017, que trouxe e regulamentou inúmeros direitos a favor dos trabalhadores, porém trouxe algumas normas que desencorajaram ainda mais os trabalhadores a ingressar com reclamações trabalhistas, tipo a obrigação do empregado de pagar os honorários do advogado dos trabalhadores, seguindo a pesquisa de Galvão (2019).

Enquanto alguns empregadores comemoram essa redução, os trabalhadores que recorrem ao Judiciário com o objetivo de buscar o pagamento de verbas não pagas sofrem com as mudanças nas regras da justiça gratuita.

4. CONCLUSÃO

O grupo concluiu que as hipóteses levantadas sobre as principais lesões estavam correta, visto que as pesquisas mostraram que o número de pessoas que conhecem alguém que teve seus direitos violados são de 73,9% dos pesquisados, sendo que 79,4% dos entrevistados alegaram que conhecem alguém que não recebe, devidamente, as horas extras e que 83,3% dos entrevistados alegam que conhecem alguém que já trabalho na férias. Pelo fato de o número de pessoas que dizem conhecer alguém que sofreu infrações ser menor que os dois exemplos de infrações

que foram apresentadas pelo grupo, o grupo também concluiu que a hipótese sobre alguns trabalhadores desconhecerem os seus direitos se encontrava correta também, mas não como principal motivo para a injustiça presente no direito do trabalho.

Também foi concluído que, em base da entrevista, parte dos trabalhadores evitam entrar com reclamações trabalhistas por medo de não conseguirem ser empregados outra vez, além de que as pesquisas mostraram que o grande fator que mantém alguém no trabalho é a renda de sustento (próprio ou familiar) e que o menor é o prazer em exercer a função.

O grupo concluiu que a hipótese a respeito de que os trabalhadores que entraram com reclamações trabalhistas terem dificuldades em serem empregados outra vez se encontrava correta, visto que grandes empresas nas quais a entrevistada trabalhou não contratam pessoas que já tenham entrado com reclamações.

Em virtude dos fatos listados, o grupo concluiu que o direito do trabalho no Brasil possui diversas irregularidades em sua aplicação, apesar de sua lei evidenciar que algumas práticas são ilegais e que são passíveis de punição, a prática se mostra falha e permite com que atos ilícitos sejam tidos como comuns. Como dito por Bertolt Brecht (apud CAVALCANTI; CARPILOVSKY; LUND; LAGO, 2005, p.20) “Nós vos pedimos com insistência: Nunca digam – Isso é natural. Diante dos acontecimentos de cada dia. [...] A fim de que nada passe por ser imutável”, essas palavras traduzem o direito trabalhista brasileiro e são com essas palavras que será encerrado essa conclusão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 mai. 1943.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, DF, 13 jun. 2017.

CAVALCANTI, Vera Lucia et al. **Liderança e Motivação**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

GALVÃO, Daniela. **Com medo de ficarem endividados, brasileiros se afastam da Justiça do Trabalho**, Dom Total, disponível em: <<https://domtotal.com/noticia/1351473/2019/04/com-medo-de-ficarem-endividados-brasileiros-se-afastam-da-justica-do-trabalho/>>. Acesso em 02 de outubro de 2019

IRREGULARIDADES no trabalho: a quem recorrer?. Direitos Brasil, disponível em: <<https://direitosbrasil.com/irregularidades-no-trabalho/>>. Acesso em: 21 de junho de 2019.

JUNIOR, Rodolpho Priebe Pedde. **Resumo De Direito Do Trabalho**. Jurisite, disponível em: <https://www.jurisite.com.br/wordpress/wp-content/uploads/2017/03/direito_-trabalho.pdf>. Acesso em: 12 de junho de 2019.

MERELES, Carla. **O que é a CLT?**, Politize, disponível em: <<https://www.politize.com.br/clt-o-que-e/>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

RIBEIRO, Fabrício. **Definição de Empregado e Empregador**, Administradores.com, disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/definicao-de-empregado-e-empregador>>. Acesso em 21 de junho de 2019.

SILVA, Vandeler Ferreira da. **O que é Direito?**, Infoescola, disponível em: <<https://www.infoescola.com/direito/o-que-e-direito/>>. Acesso em 31 de julho de 2019.

TUROLLA, Rodolfo. **O Direito do Trabalho ao Redor do Mundo**, Politize, disponível em: <<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-no-mundo/>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE – A: Modelo do Questionário Piloto

APÊNDICE – B: Entrevista Anônima

APÊNDICE A: Modelo do Questionário Piloto

1 – Você conhece ou sabe de alguém que já sofreu infrações no direito trabalhista?

- Sim, vários casos
- Sim, alguns casos
- Não

2 – Você sabia que existe injustiça no ambiente de trabalho?

- Sim
- Não

3 – Você conhece ou sabe de alguém que não recebe, devidamente, as horas extras trabalhadas?

- Sim, vários casos
- Sim, alguns casos
- Não

4– Você conhece ou sabe de alguém que já trabalhou nas férias?

- Sim, vários casos
- Sim, alguns casos
- Não

5 –Você conhece os direitos que os empregados têm ou que podem reivindicar?

- Sim, todos
- Sim, a maioria
- Sim, alguns
- Não

6 –Qual você acha que é o principal motivo que mantém os trabalhadores em seus empregos?

- Salário
- Falta de opção
- Sustento (próprio ou familiar)
- Prazer em exercer essa função
- Outro

7 - Se você tivesse uma empresa, você contrataria alguém que entrou com uma reclamação trabalhista?

- Sim
- Não

APÊNDICE B: Entrevista Anônima

Entrevistada: Preferiu não se revelar

1- Você trabalhou com grandes empresas de transporte, correto? Então, você poderia me dizer se os funcionários tinham pleno gozo de seus direitos? Como férias, hora extra e pausa para descansar? (Já que estamos falando de uma empresa de transportadora)

R: Sim, eu trabalhei em empresas de transportes. Os funcionários, principalmente os caminhoneiros tinham muitos direitos lesados, a maioria dos funcionários não recebiam hora extra mas trabalhavam além da carga horária. Já os caminhoneiros tinham menos tempo para descansar

2- Você teve ciência de algum dos funcionários das empresas que você trabalhou que entrou com uma reclamação trabalhista na justiça? Isso é comum de acontecer?

R: Alguns já entraram com reclamações, mas não é uma coisa comum de acontecer

3- Por que você acha que as pessoas não entram com reclamações trabalhistas mesmo tendo direitos lesados?

R: Principalmente por que os funcionários dependem desse salário para sobreviver e se torna mais difícil para eles entrar em outro emprego

4- Você tinha contato com o pessoal do RH da sua empresa, correto? Então você poderia me dizer se eles contratavam funcionários que entraram com reclamações trabalhistas?

R: Sim, eu tinha contato com o pessoal do RH. As empresas não contratavam as pessoas que já entraram com reclamações trabalhistas, eles pensam que podem trazer problemas a empresa