

MARIANA COELHO DOS SANTOS

—◆—

MATERNIDADE

— E —

PROTEÇÃO

TRABALHISTA

—●—

OS LIMITES DA AUTONOMIA DA VONTADE
NO DIREITO COMPARADO

BRASIL – ARGENTINA – MÉXICO



MATERNIDADE E PROTEÇÃO TRABALHISTA

**OS LIMITES DA AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO
COMPARADO BRASIL – ARGENTINA - MÉXICO**



MARIANA COELHO DOS SANTOS

MATERNIDADE E PROTEÇÃO TRABALHISTA

**OS LIMITES DA AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO
COMPARADO BRASIL – ARGENTINA – MÉXICO**

1ª Edição

Quipá Editora
2026

Copyright © dos autores e autoras. Todos os direitos reservados.

Esta obra é publicada em acesso aberto. O conteúdo dos capítulos, os dados apresentados, bem como a revisão ortográfica e gramatical são de responsabilidade de seus autores, detentores de todos os Direitos Autorais, que permitem o download e o compartilhamento, com a devida atribuição de crédito, mas sem que seja possível alterar a obra, de nenhuma forma, ou utilizá-la para fins comerciais.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S237m Santos, Mariana Coelho dos
Maternidade e proteção trabalhista os limites da autonomia da vontade no direito comparado Brasil – Argentina – México / Mariana Coelho dos Santos. — Iguatu, CE : Quipá Editora, 2026.

72 p. : il.

ISBN 978-65-5376-563-4

1. Direitos trabalhistas. I. Santos, Mariana Coelho dos. II. Título.

CDD 344

Quipá Editora
www.quipaeditora.com.br
@quipaeditora

Dedico esta obra a todas as mulheres que, diariamente, enfrentam os desafios da maternidade sem renunciar à sua dignidade, força e propósito. Àquelas que conciliam trabalho, cuidado, afeto e responsabilidade, mesmo diante das desigualdades ainda presentes nas relações sociais e laborais.

Dedico, ainda, aos trabalhadores que, ao longo da história, transformaram lutas em direitos e contribuíram para a construção de uma sociedade mais justa e humana.

Agradeço primeiramente a Deus, fonte de força, sabedoria e discernimento ao longo desta caminhada acadêmica.

À minha família, pelo apoio incondicional, incentivo constante e por compreenderem a importância da dedicação ao estudo e à construção deste trabalho.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste livro, meu sincero agradecimento.

APRESENTAÇÃO

O presente estudo propõe uma análise comparativa acerca da limitação da autonomia da vontade no Direito do Trabalho, sob a perspectiva dos ordenamentos jurídicos do Brasil, Argentina e México. Busca-se demonstrar como se estruturam os mecanismos de proteção trabalhista em cada país, evidenciando as formas de concessão e fruição dos direitos analisados, bem como os principais pontos de convergência e divergência entre os sistemas jurídicos examinados.

Destaca os limites da atuação da autonomia privada nas relações laborais, as consequências decorrentes da intervenção estatal e os benefícios proporcionados aos trabalhadores por meio das normas protetivas. Além disso, evidencia os primeiros reflexos da limitação ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho.

Aborda o conceito de autonomia da vontade desde sua origem etimológica e filosófica até alcançar sua concepção jurídica contemporânea. Apresenta, ainda, uma análise da evolução histórica do Direito do Trabalho, com o objetivo de compreender seu surgimento, desenvolvimento e consolidação, bem como os principais fatores sociais, econômicos e históricos que impulsionaram sua evolução e seus reflexos na sociedade

contemporânea, sob uma perspectiva dinâmica, complexa e global.

Por fim, analisa os principais marcos históricos e normativos relacionados à proteção trabalhista nos países em estudo, bem como os instrumentos internacionais que influenciaram e continuam influenciando diretamente a formação e evolução dos direitos trabalhistas.

INTRODUÇÃO

A autonomia da vontade não se manifesta de forma absoluta, devendo observar os limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico. No âmbito do Direito do Trabalho, verifica-se maior intervenção estatal em comparação ao Direito Civil, em razão da necessidade de proteção da parte hipossuficiente da relação laboral. Isso ocorre porque as normas trabalhistas possuem caráter especial e protetivo, sendo destinadas à promoção da dignidade do trabalhador e ao equilíbrio das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho não apenas estabelece direitos e garantias mínimas ao trabalhador, mas também assegura mecanismos destinados à efetivação dessas normas, visando garantir sua plena aplicabilidade e eficácia. Nesse contexto, o empregador somente pode estabelecer o contrato de trabalho em conformidade com os limites impostos pela legislação trabalhista, uma vez que tais restrições possuem como finalidade reduzir a desigualdade econômica existente entre empregador e empregado.

Diante desse cenário, surge a necessidade do presente estudo, cujo objetivo consiste em analisar a limitação da autonomia da vontade no Direito do Trabalho e suas formas de manifestação nas relações laborais contemporâneas.

A abordagem comparativa desenvolvida nesta pesquisa concentra-se nos ordenamentos jurídicos do Brasil, Argentina e México, com ênfase nas principais garantias trabalhistas relacionadas à proteção da maternidade, férias e décimo terceiro salário. Busca-se demonstrar como cada país contempla tais direitos, analisando suas formas de concessão, os pontos de convergência e divergência existentes entre os sistemas jurídicos, bem como suas respectivas previsões legais.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

INTRODUÇÃO

PARTE I - AUTONOMIA DA VONTADE E DIREITO DO TRABALHO

CAPÍTULO 1 13
A AUTONOMIA DA VONTADE

CAPÍTULO 2 17
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

CAPÍTULO 3 22
HIPOSSUFICIÊNCIA E INTERVENÇÃO ESTATAL

CAPÍTULO 4 34
A LIMITAÇÃO DA AUTONOMIA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

PARTE II - PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO DIREITO COMPARADO

CAPÍTULO 5 37
PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA MATERNIDADE

CAPÍTULO 6 40
LICENÇA MATERNIDADE NO BRASIL

CAPÍTULO 7	44
LICENÇA MATERNIDADE NA ARGENTINA	
CAPÍTULO 8	46
LICENÇA MATERNIDADE NO MÉXICO	
CAPÍTULO 9	48
ANÁLISE CRÍTICA COMPARATIVA	
PARTE III - OUTRAS MANIFESTAÇÕES DA	
PROTEÇÃO TRABALHISTA	
CAPÍTULO 10	54
FÉRIAS	
CAPÍTULO 11	61
DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	
CAPÍTULO 12	66
IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS	
TRABALHISTAS	
CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS	71
SOBRE A AUTORA	72

PARTE I -

AUTONOMIA DA VONTADE E DIREITO DO TRABALHO

CAPÍTULO 1

A AUTONOMIA DA VONTADE

A autonomia da vontade possui origem filosófica ligada à ideia de liberdade individual e autodeterminação. A própria etimologia da palavra autonomia deriva do grego *autonomos*, auto, que significa próprio, e *nomos*, que significa norma, regra ou lei, significa dar leis a si mesmo, remetendo à ideia de governar-se por regras próprias.

No âmbito filosófico, a autonomia relaciona-se diretamente com o conceito de liberdade, sendo por conseguinte a qualidade que um indivíduo tem em tomar as suas próprias decisões com base na razão, não sendo ele para tanto condicionado a agir. Immanuel Kant¹ sustentava que o indivíduo autônomo é aquele capaz de agir conforme sua própria razão, sendo livre para determinar sua conduta, quando afirmou “*servir-se da sua própria razão é ser autônomo e, portanto, livre.*”

Vontade é a capacidade individual de escolher ou desejar aquilo que bem entende; faculdade de fazer ou não fazer determinadas ações. Filosoficamente o conceito de vontade também se assemelha ao conceito de liberdade. Para os filósofos

¹ KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. São Paulo: Martins Fontes.

Santo Agostinho e Descartes, vontade e liberdade são a mesma coisa, segundo eles o fato de nós humanos termos vontade nos torna responsáveis pelas nossas decisões e ações.

É a exteriorização da *vontade* que tem relevância para o direito, por ser um dos elementos que compõe um ato jurídico, a fim de que se produza efeitos jurídicos, por isso tal *vontade* é regulada pelo direito.

Desta forma o Direito contempla à *vontade* no campo do dever ser, reconhecendo-a como fatos de eficácia jurídica nos limites, na forma por ele mesmo estabelecido. Esta parcela de liberdade que o indivíduo tem no âmbito jurídico é chamado de *Autonomia*.

A autonomia da vontade decorre da manifestação de liberdade individual, tendo, portanto, conotação subjetiva, psicológica. Nesse contexto, a autonomia da vontade representa não apenas liberdade de escolha, mas também responsabilidade pelas consequências decorrentes dessa manifestação de vontade.

Historicamente, a autonomia da vontade ganhou maior relevância com nos séculos XVIII e XIX, nesse período, predominava a ideia de mínima intervenção estatal nas relações privadas, prevalecendo a concepção de igualdade formal entre os indivíduos. A partir da Revolução Francesa, a autonomia da

vontade quando o contrato passou a ser o principal instrumento de regulação das relações jurídicas entre particulares, uma vez que o contrato é a corporificação desta autonomia.

O contrato passou então a ser compreendido como principal instrumento de regulação das relações jurídicas privadas, representando a manifestação máxima da liberdade individual. Sob essa perspectiva, as partes eram consideradas livres para estipular cláusulas, condições e obrigações conforme seus próprios interesses.

Todavia, a evolução das relações econômicas e sociais demonstrou que a igualdade formal existente entre os indivíduos não era suficiente para assegurar justiça material nas relações contratuais. Em diversas situações, especialmente nas relações trabalhistas, verificou-se que uma das partes possuía superioridade econômica significativamente maior que a outra.

Nesse contexto, a autonomia da vontade deixou de ser compreendida como liberdade absoluta, passando a sofrer limitações impostas pelo próprio ordenamento jurídico, devendo ser observada as limitações pré-fixadas. No direito do trabalho há uma maior intervenção estatal em relação ao direito civil, uma vez que o primeiro passou a ser tratado como normas especiais, o que desencadeou maior proteção estatal ao longo da história.

No Direito do Trabalho, a limitação é mais evidente, uma vez que o trabalhador, diante da necessidade de subsistência, frequentemente aceita condições contratuais desfavoráveis impostas pelo empregador.

Assim, diferentemente do Direito Civil clássico, o Direito do Trabalho estabelece normas cogentes destinadas à proteção do trabalhador hipossuficiente, limitando a liberdade contratual em prol da dignidade humana e da justiça social.

Observa-se, portanto, que a autonomia da vontade permanece presente nas relações trabalhistas, porém de forma mitigada, devendo ser exercida dentro dos limites impostos pelas normas protetivas do Direito do Trabalho.

CAPÍTULO 2

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

A evolução histórica do trabalho demonstra profundas transformações sociais, econômicas e jurídicas ao longo da história da humanidade. O trabalho, inicialmente associado à punição e ao sofrimento, e gradativamente passou a ser reconhecido como elemento essencial à dignidade humana e ao desenvolvimento social.

A própria origem etimológica da palavra trabalho advém do latim *tripalium* o qual é a denominação de instrumento de tortura formado por (*tri*) três (*palum*) paus, que era usado para os cavalos que não se deixavam ferrar, em decorrência disso, originalmente trabalhar significa ser torturado.

Nas sociedades antigas, predominava o trabalho escravo, sendo a primeira forma de trabalho, que durou ao longo de 300 anos, marcado pela ausência absoluta de direitos e pela completa submissão do trabalhador. O escravo era tratado como objeto de propriedade, desprovido de personalidade jurídica e dignidade.

Durante séculos, a exploração da mão de obra escrava constituiu importante base econômica das sociedades antigas e

coloniais. No Brasil, a escravidão perdurou oficialmente até a promulgação da Lei Áurea² em 13 de maio de 1888. Mesmo após a abolição da escravidão, persistiram diversas formas de exploração laboral, evidenciando que a liberdade formal não era suficiente para assegurar condições dignas de trabalho, e infelizmente, ainda há resquícios dessa forma degradante de trabalho na contemporaneidade.

Obviamente, que tal condição se distingue daquele período onde o escravo era visto apenas como uma coisa, uma propriedade, o qual não era percebido como ser humano, muito menos sujeito de direito, daí vem a ideia da terminologia da palavra ser agregada a tortura, pois o trabalho era tido como forma de punição.

A verdade de outrora tornou-se o absurdo de hoje, e sobre essa perspectiva o ordenamento jurídico brasileiro veda qualquer tipo trabalho que submeta o trabalhador a condições que desrespeitem não só a liberdade, mas também a dignidade do trabalhador, tais como ponha em risco a saúde e a vida do trabalhador, que o submeta a qualquer tipo de violência seja ela de ordem física ou psicológica, a trabalhos forçado.

² A Lei Áurea, oficialmente denominada Lei Imperial nº 3.353, foi sancionada em 13 de maio de 1888 pela Princesa Isabel e extinguiu formalmente a escravidão no Brasil.

O trabalho escravo contemporâneo, ou seja, redução a condição análoga de escravo, é vedado expressamente pelo ordenamento jurídico brasileiro com previsão no artigo 149 do código penal³, vejamos a seguir:

Redução a condição análoga à de escravo

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou

³ Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940

objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Além da tipificação penal supramencionada, há uma portaria ministerial nº4 de 11 de maio de 2016, que dispõe sobre as regras relativas ao cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas de escravo, este cadastro de empregadores é divulgado no sítio oficial do Ministério do trabalho e Previdência Social –MTPS, contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas atuadas em ação fiscal.

Ultrapassado a abordagem acerca do trabalho escravo e retornando ao início do Direito do trabalho, durante a Idade Média, desenvolveu-se o sistema feudal, no qual os servos permaneciam vinculados aos senhores feudais, submetidos a obrigações econômicas e sociais. Embora o sistema feudal apresentasse diferenças em relação à escravidão clássica, ainda havia significativa limitação da liberdade do trabalhador.

Com o advento da Revolução Industrial⁴, ocorreram profundas mudanças nas relações econômicas e sociais, momento em que os trabalhadores passaram a trabalhar por salários, período esse em que começou-se a desenvolver o contrato de trabalho.

O crescimento das indústrias intensificou a exploração da mão de obra, submetendo trabalhadores a jornadas excessivas, salários reduzidos e condições degradantes. Mulheres e crianças eram frequentemente submetidas a ambientes insalubres e jornadas exaustivas, sem qualquer proteção estatal efetiva.

Foi nesse contexto que surgiram os primeiros movimentos sociais e reivindicações trabalhistas, os trabalhadores começam a se reunir a fim de reivindicar por melhores condições de trabalho e de salários, neste momento nasceu as greves e quando começou a surgir uma certa liberdade contratual acerca das condições de trabalho. Evidenciando a necessidade de intervenção estatal para limitar abusos decorrentes da liberdade contratual irrestrita

⁴ Revolução Industrial, século XVIII - consistiu em um conjunto de transformações econômicas, sociais e tecnológicas iniciadas na Inglaterra, marcadas pela mecanização da produção, expansão das indústrias e substituição do trabalho artesanal pelo trabalho assalariado. Tal período provocou profundas mudanças nas relações de trabalho, intensificando a exploração da mão de obra e impulsionando o surgimento das primeiras normas de proteção trabalhista.

CAPÍTULO 3

HIPOSSUFICIÊNCIA E INTERVENÇÃO ESTATAL

A hipossuficiência constitui um dos fundamentos centrais do Direito do Trabalho. O trabalhador, diante da necessidade de subsistência e da superioridade econômica do empregador, encontra-se em posição de vulnerabilidade na relação contratual.

Essa desigualdade estrutural evidencia a impossibilidade de aplicação irrestrita da autonomia da vontade nas relações laborais.

Diferentemente das relações civis tradicionais, nas quais se presume igualdade entre os contratantes, as relações trabalhistas apresentam profunda desigualdade econômica, técnica e social.

O empregador detém os meios de produção, o poder econômico e diretivo, enquanto o trabalhador depende da força de trabalho para garantir sua subsistência e de sua família.

Nesse contexto, a liberdade contratual absoluta poderia conduzir à imposição de condições abusivas ao trabalhador, especialmente diante do desemprego, da vulnerabilidade social e da necessidade de manutenção da renda.

Foi justamente em razão dessa desigualdade estrutural que o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas, estabelecendo limites à autonomia privada, o Estado passou a intervir com o intuito de melhorar as condições de trabalho, assim como a proteger o trabalhador ante as jornadas excessivas que eram submetidos.

O México se destaca nesse período, em 1917, ao promulgar a primeira constituição que tutela os direitos dos trabalhadores, tornando-se um marco para o Direito do trabalho, no seu artigo 123⁵, ou qual não só trouxe as primeiras leis trabalhista, como também, a partir daí foi possível perceber os primeiros reflexos da limitação ao princípio da autonomia da vontade no direito do trabalho, tais como:

- *Limitação da duração da jornada de trabalho;*
- *Descanso semanal,*
- *Proteção a maternidade;*
- *Salário Mínimo;*
- *Direito de sindicalização;*
- *Direito de Greve;*
- *Indenização de dispensa;*

⁵ Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, promulgada em 5 de fevereiro de 1917.

- *Seguro social;*
- *Proteção contra acidentes de trabalho;*
- *Proteção de trabalho de menores de 12 anos;*
- *Jornada limitada de 6(seis) aos menores de 16(dezesseis) anos;*
- *Jornada máxima noturna de 7(sete) horas;*
- *Salário mínimo capaz de satisfazer às necessidades básicas do trabalhador;*

Deste modo, houve mudanças significativas nas relações de trabalho, inclusive estando em evidência a limitação a autonomia da vontade, uma vez que outrora os contratos de trabalho eram tidos como uma relação entre iguais, momento em que se passou a ser visto como uma relação entre duas partes essencialmente desiguais. E, sob esse novo paradigma, se tornou responsabilidade do Estado intervir e equilibrar tal desigualdade.

Em 1919 houve uma expansão da proteção dos trabalhadores atingindo as relações trabalhista no âmbito internacional, através da criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho⁶, cujo objetivo era proteger as relações

⁶ A Organização Internacional do Trabalho – OIT – foi criada em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, por meio do Tratado de Versalhes, com a finalidade de promover a justiça social e estabelecer normas internacionais de proteção

entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.

Através da OIT o trabalho deixou de ser visto como mercadoria, a força laboral passou a ser respeitada, não só sob o aspecto da remuneração em face do trabalho desempenhado, como também ao direito do repouso, o qual estabelece em sua convenção o número máximo de horas para jornada de trabalho.

No Brasil, o direito do trabalho só passou a ser tutelado 17 (dezessete) anos depois da Constituição Mexicana, na Constituição Federal de 1934, a qual trouxe a existência dos sindicatos e associações profissionais, bem como os seguintes direitos:

Art. 121 da CRFB/1934⁷ - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

ao trabalhador, desempenhando importante papel na consolidação dos direitos trabalhistas em âmbito mundial.

⁷ Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;

e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;

f) férias anuais remuneradas;

g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;

i) regulamentação do exercício de todas as profissões;

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

Posteriormente, em 1939 fora criada a justiça do trabalho e em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho⁸, que está em vigor até os dias atuais.

Na Argentina, embora anteriormente, existisse leis esparsas tratando do tema, tais como a da jornada de trabalho lei 11.545/1929, a maior proteção aos trabalhadores ocorreu em

⁸ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

1945, com a implantação das leis trabalhista, momento em que ocorreu a criação dos direitos ao pagamento de férias e décimo-terceiro salário, assim o estado deixa sua posição supletiva e passa a ser intervencionista, com o intuito de manter um equilíbrio na relação contratual, empregador e trabalhador deixam de ser tratados como equivalentes.

A ONU em 1948 por meio da Declaração Universal dos Direitos do Homem, o qual trata-se do primeiro documento jurídico internacional que apresenta uma relação completa dos direitos humanos, entre os quais os prevê alguns direitos aos trabalhadores, tais como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer.

Artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948:

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Em 1957 houve a reforma Constitucional Argentina, inserindo a o artigo 14 bis que versa sobre os direitos trabalhistas, ou seja, 40 (quarenta) anos após a Constituição Mexicana, com as seguintes previsões trabalhista na época:

O trabalho em suas diversas formas gozará da proteção das leis, o que garantirá ao trabalhador: condições dignas e equitativas de trabalho; jornada de trabalho limitada; descanso e férias remuneradas;

remuneração justa; salário mínimo vital móvel; remuneração igual por trabalho igual; participação nos lucros das empresas, com controle da produção e colaboração na direção; proteção contra a demissão arbitrária; estabilidade do funcionário público;

organização

o sindical livre e democrática, reconhecida pela simples inscrição em um registro especial.

As guildas têm a garantia de concluir acordos de negociação coletiva; recorrer à conciliação e arbitragem; O direito de greve. Os representantes sindicais gozarão das garantias necessárias para o cumprimento de sua gestão sindical e aquelas relacionadas à estabilidade de seu emprego.

O Estado concederá os benefícios da seguridade social, que serão integrais e inalienáveis. Em particular, a lei estabelecerá: seguro obrigatório, que será responsável pelas entidades nacionais ou provinciais com autonomia financeira e econômica administrada pelos interessados com a participação do Estado, sem possibilidade de sobreposição de contribuições; pensões móveis e pensões; a proteção integral da família; a defesa do bem da família; compensação financeira familiar e acesso a moradias decentes".

Após a análise desses marcos envolvendo os três países em comento, bem como os principais a nível internacional, os quais refletiram e refletem diretamente aos direitos trabalhista, é possível perceber que o empregador deverá observar essas limitações, ao contratar, não sendo mais possível uma contratação livremente, de forma simétrica, sem parâmetros a serem observados, como ocorria outrora.

De tal modo, meridianamente é possível constatar que a Justiça do Trabalho, bem como as leis trabalhistas visam tutelar os trabalhadores em decorrência da superioridade econômica dos empregadores que em decorrência disso tinham uma

superioridade jurídica em face daqueles, os direitos trabalhistas visam reequilibrar a relação laboral.

A contratação muitas das vezes eram favoráveis exclusivamente ao empregador, sendo o trabalhador desfavorecido, pois havia muita oferta de trabalhadores e pouca procura, aqueles acabavam aceitando as condições imposta pelo patrão, recebendo salários ínfimos e trabalhando 15 (quinze) horas por dia, sem descanso ou férias, se submetendo a tal forma contratual ante a necessidade de sustento, seu e de sua prole, portanto, com o objetivo de equidade na relação, o estado se tornou intervencionista e por conseguinte houve a desmercantilização do trabalho.

Assim, com o intuito de proteger o trabalhador, os direitos trabalhistas via de regra, são irrenunciáveis, princípio da irrenunciabilidade de direitos. Desta forma, mesmo que o trabalhador declare expressamente que pretende renunciar quaisquer dos direitos, este ato não terá validade, podendo utilizar-se das vias judiciais a fim de reclamá-las.

Dispõe a legislação brasileira, em seu Art.9 da CLT⁹:

“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar

⁹ CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

O artigo 7 da Lei de Contrato de Trabalho da Argentina é claro no sentido de que:

“As partes, em nenhum caso, podem acordar condições menos favoráveis para o trabalhador do que aquelas previstas nas normas legais, acordos coletivos de trabalho ou concessão com força de tal, ou que sejam contrárias a elas. Tais atos têm a sanção prevista no artigo 44 desta lei.”

Neste mesmo sentido prevê o Art. 5 da Ley Federal Del Trabajo do México:

“O disposto nesta Lei é de ordem pública, de modo que não produza efeito jurídico, nem impede o gozo e exercício de direitos, escritos ou verbais, a estipulação que estabelece:

XIII - Renúncia do trabalhador a qualquer um dos direitos ou prerrogativas estabelecidos nas normas trabalhistas.

Em todos esses casos, será entendido que eles regem a Lei ou as normas suplementares, em vez das cláusulas nulas.”

Note-se de todo modo que o direito do trabalho não só fixa as normas protetiva ao trabalhador, mas como também assegura a sua aplicabilidade, a fim de garantir a eficácia da norma, portanto o empregador só pode estabelecer o contrato de trabalho de acordo com a lei, obedecendo o que a lei determina.

CAPÍTULO 4

A LIMITAÇÃO DA AUTONOMIA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A limitação da autonomia da vontade no Direito do Trabalho representa importante mecanismo de proteção da dignidade humana e da igualdade material. Isso porque, diante da desigualdade econômica existente entre empregado e empregador, a liberdade contratual irrestrita poderia resultar em abusos e violações de direitos fundamentais.

Nesse contexto, o Estado estabelece normas cogentes destinadas à proteção do trabalhador, impedindo que direitos mínimos sejam livremente negociados ou renunciados.

A legislação brasileira prevê, em seu artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, a nulidade de atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas.

Na Argentina, a Ley de Contrato de Trabajo¹⁰ também veda pactuações menos favoráveis ao trabalhador.

¹⁰ Ley de Contrato de Trabajo da Argentina. Lei nº 20.744, de 1974

No México, a Ley Federal del Trabajo estabelece que não produzirão efeitos jurídicos cláusulas que impliquem renúncia de direitos trabalhistas.

Observa-se, portanto, que os ordenamentos jurídicos analisados reconhecem a necessidade de limitação da autonomia da vontade como instrumento de proteção social.

PARTE II -
PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO DIREITO
COMPARADO

CAPÍTULO 5

PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

DA MATERNIDADE

A proteção à maternidade representa uma das mais relevantes manifestações da limitação da autonomia da vontade no Direito do Trabalho.

A maternidade ainda constitui fator de vulnerabilidade nas relações laborais contemporâneas, especialmente diante da desigualdade estrutural enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho.

Historicamente, as mulheres enfrentaram inúmeras dificuldades relacionadas à inserção e permanência no mercado de trabalho, sendo frequentemente submetidas a discriminações decorrentes da gravidez e da maternidade.

A proteção da trabalhadora gestante ultrapassa a esfera individual, alcançando dimensão social e constitucional, uma vez que tutela não apenas a mulher, mas também a proteção integral da criança e da família.

Além disso, busca-se minimizar os impactos decorrentes da dupla jornada frequentemente suportada pelas mulheres, bem

como combater práticas discriminatórias relacionadas à gravidez e à maternidade.

A proteção constitucional da maternidade encontra fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção social, da igualdade material e da valorização do trabalho.

A tutela da maternidade demonstra que a liberdade contratual não pode prevalecer sobre direitos fundamentais relacionados à proteção da vida, da saúde e da dignidade humana.

Nesse contexto, os ordenamentos jurídicos de Brasil, Argentina e México asseguram mecanismos específicos de proteção à trabalhadora gestante, reconhecendo a necessidade de tutela diferenciada em razão da vulnerabilidade existente durante o período gestacional.

A estabilidade provisória da gestante, a licença maternidade e a proteção contra atividades insalubres representam importantes instrumentos de efetivação dessa tutela constitucional.

Observa-se que tais garantias não possuem apenas finalidade individual, mas também relevante função social, considerando os impactos positivos relacionados à saúde materna, ao desenvolvimento infantil e à proteção da família.

A proteção à maternidade também contribui para o incentivo ao aleitamento materno exclusivo, reconhecido como importante instrumento de promoção da saúde pública. Assim, verifica-se que a proteção constitucional da maternidade representa importante mecanismo de efetivação da justiça social e de limitação legítima da autonomia da vontade nas relações trabalhistas.

A proteção a mulher durante o período gestacional é um aspecto que evidencia a limitação da autonomia da vontade, vez que há uma proteção durante esse período e decorrência faz-se surgir o direito a licença a maternidade, esta garantia de emprego ocorre durante o período da gravidez até o período do pós parto, uma vez que durante esse período dificultaria a trabalhadora em encontrar outro emprego, portanto neste período não é possível a dispensa da gestante.

CAPÍTULO 6

LICENÇA MATERNIDADE NO BRASIL

No Brasil, a proteção à maternidade possui fundamento constitucional e representa importante manifestação da tutela da dignidade da trabalhadora. A Constituição Federal de 1988¹¹ assegura proteção especial à maternidade, reconhecendo sua relevância não apenas para a mulher trabalhadora, mas também para a proteção integral da criança e da família.

O artigo 7º da Constituição Federal assegura licença maternidade de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário, evidenciando a preocupação constitucional com a proteção social da gestante.

Além disso, o artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, assegura estabilidade provisória à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo a gestante ser dispensada durante esse período, frisa-se, a Constituição assegura o emprego à gestante e não a indenização, deste modo havendo dispensa durante esse período a gestante terá direito a ser reintegrada ao emprego ao invés da indenização. A indenização

¹¹ Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988.

só será cabível quando cessado o período da estabilidade ou quando não for possível a reintegração. A indenização restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. (Súmula, 244, II do TST¹²).

A estabilidade gestacional constitui importante limitação à autonomia da vontade nas relações trabalhistas, impedindo a dispensa arbitrária da trabalhadora durante período de especial vulnerabilidade. A finalidade dessa proteção ultrapassa a esfera econômica, buscando garantir segurança emocional, estabilidade financeira e proteção da saúde da mãe e do nascituro.

A licença maternidade via de regra tem duração de 120 (cento e vinte) dias, (Art.7, VIII da CF e Art.392 da CLT) entretanto, as empresas incluídas ao programa empresa cidadã prorrogam o prazo da licença a maternidade por mais 60 (sessenta) dias, assim, a trabalhadora terá direito a 180 (cento e oitenta) dias de licença a maternidade. (LEI Nº 11.770/08)¹³. A ampliação da licença maternidade demonstra maior aproximação com as recomendações relacionadas ao aleitamento materno exclusivo e ao desenvolvimento infantil.

¹² TST - Tribunal Superior do Trabalho, BRASIL.

¹³ A Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, instituiu o Programa Empresa Cidadã, possibilitando a prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, totalizando até 180 (cento e oitenta) dias de afastamento da trabalhadora gestante.

Entretanto, embora o modelo brasileiro apresente proteção mais ampla em comparação aos demais países analisados, observa-se que ainda existem desafios relacionados à efetiva proteção da mulher no mercado de trabalho.

A maternidade ainda constitui fator de discriminação laboral, sendo frequentes práticas relacionadas à dificuldade de contratação, redução de oportunidades profissionais e desigualdade salarial.

Outro importante avanço da legislação brasileira refere-se à proteção da gestante em atividades insalubres. A legislação trabalhista passou a prever o afastamento da trabalhadora gestante de atividades consideradas insalubres, especialmente quando houver risco à saúde da mãe e do nascituro.

A recente reforma trabalhista ampliou a proteção atingindo a execução da atividade laboral, gestante deverá ser afastada do ambiente insalubre e não fará jus ao adicional de insalubridade. O Adicional de insalubridade é devido ao empregado que presta serviços em atividades insalubres, sendo calculado conforme o grau, terá direito ao adicional de 10% quando o ambiente insalubre de grau mínimo, 20% ambiente insalubre de grau médio e 40% ambiente insalubre de grau máximo, o adicional é calculado sobre o salário mínimo. (Art. 192 da CLT).

Na hipótese de ambientes insalubres de grau mínimo e médio a gestante poderá optar em permanecer desenvolvendo suas atividades, mas para isso deverá apresentar atestado médico autorizando a permanência no ambiente insalubre. Tal proteção evidencia a preocupação estatal com a preservação da saúde física e psicológica da trabalhadora durante o período gestacional.

Além disso, a legislação brasileira assegura intervalos destinados à amamentação durante a jornada de trabalho, reconhecendo a importância do aleitamento materno para o desenvolvimento infantil. Durante o período de lactação a trabalhadora para fazer uso de tal proteção deverá apresentar o laudo médico determinando o seu afastamento.

Observa-se, portanto, que o ordenamento jurídico brasileiro apresenta relevante sistema de proteção à maternidade, embora ainda persistam desafios relacionados à efetiva igualdade material da mulher no mercado de trabalho.

CAPÍTULO 7

LICENÇA MATERNIDADE NA ARGENTINA

Na Argentina, a trabalhadora possui proteção contra dispensa arbitrária durante o período gestacional e após o parto. A proteção é a partir da concepção até o período de 7 (sete) meses e meio após o parto, neste caso não há proibição de demissão, entretanto caso ocorra resultará no pagamento da indenização, o empregador pagará uma compensação equivalente a um ano de remuneração mais uma remuneração igual ao salário de 1 (um) mês por cada ano de serviço ou fração superior a 3(três) meses, com base na melhor remuneração mensal, normal e usual acumulada durante o último ano ou durante o tempo de prestação do serviço, se este for menor. (Art. 198 da LCT¹⁴) artigo 193 c/c artigo 194

A licença maternidade possui duração de 90 (noventa) dias, distribuídos entre o período anterior e posterior ao parto, 45 (quarenta e cinco) dias antes do parto e 45 (quarenta e cinco) dias após o parto, podendo a gestante reduzir a licença antes do parto, que não poderá ser inferior a 30 dias, e o restante do período da licença pode ser adicionado ao período pós-parto. (Art. 177 da LCT)

¹⁴ Ley de Contrato de Trabajo da Argentina, Lei nº 20.744, de 1974.

A trabalhadora deverá comunicar o empregador acerca do estado gravídico por meio de atestado médico para fazer jus aos direitos supracitados.

O modelo argentino prioriza compensação indenizatória em determinadas hipóteses de dispensa discriminatória, diferentemente do modelo brasileiro, que privilegia a reintegração ao emprego.

A legislação argentina também reconhece a necessidade de proteção da trabalhadora gestante como forma de promoção da dignidade humana e da proteção social.

CAPÍTULO 8

LICENÇA MATERNIDADE NO MÉXICO

No México a licença a maternidade tem duração de 12(doze) semanas, ou seja, 84(oitenta e quatro) dias, distribuídas entre os períodos anterior e posterior ao parto. Concedido da seguinte forma: 6 (seis) semanas antes do parto e 6 (seis) semanas após o parto, a gestante poderá transferir até quatro das seis semanas de descanso antes do parto para ser adicionado ao período após o parto, neste caso, deverá levar em consideração a opinião do empregador. (Art.170, II da LFT).

“As mulheres durante a gravidez não realizarão trabalho que exija esforço considerável e represente um perigo à sua saúde em relação à gravidez; eles terão necessariamente um período de seis semanas antes da data prevista para aproximadamente a entrega e seis semanas após o mesmo, e deverão receber seu salário integral e manter o emprego e os direitos que adquiriram para a relação de trabalho. No período da amamentação, eles terão dois intervalos extraordinários por dia, meia hora cada para alimentar seus filhos” (Art.123, A, V da Constituição do México

A legislação pioneira expande a proteção à gestante, ao que tange a realização laboral durante o período da gravidez, as

gestantes não realizarão trabalhos que exijam esforços consideráveis e representem um perigo para a saúde em relação à gravidez, como levantar, arremessar ou empurrar pesos pesados, causar trepidação, ficar em pé por um longo período de tempo ou agir ou alterar seu estado psíquico e nervoso. (Art. 170, I da LFT¹⁵).

A legislação mexicana destaca-se pela preocupação com a proteção da saúde da gestante durante a execução das atividades laborais, proibindo trabalhos que representem riscos físicos ou psicológicos à trabalhadora grávida.

Entretanto, assim como nos demais países analisados, verifica-se que o período de licença maternidade ainda se mostra inferior ao considerado ideal para o desenvolvimento infantil e para o aleitamento materno exclusivo.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo do México.

CAPÍTULO 9

ANÁLISE CRÍTICA COMPARATIVA

A análise comparativa entre os ordenamentos jurídicos de Brasil, Argentina e México permite compreender como diferentes sistemas trabalhistas buscam equilibrar a relação entre autonomia da vontade e proteção social.

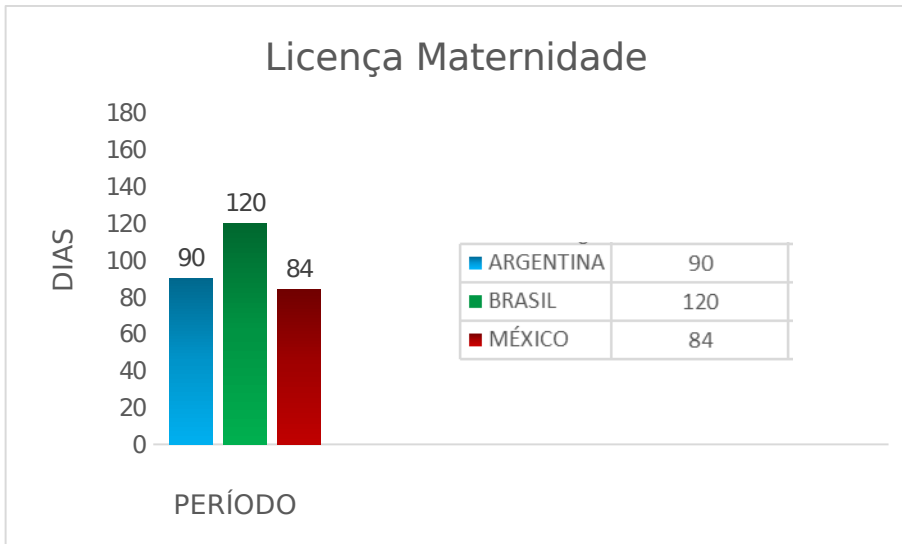
Embora os três países reconheçam a necessidade de tutela da trabalhadora gestante, verifica-se a adoção de mecanismos distintos quanto à estabilidade provisória, duração da licença maternidade e formas de proteção econômica.

Tanto a legislação brasileira quanto a legislação argentina asseguram uma proteção a gestante ao trabalho, no Brasil essa proteção ocorre a partir do momento em que a trabalhadora toma conhecimento da gestação sendo vedada a demissão durante tal período enquanto na Argentina a demissão poderá ocorrer porém caberá ao empregador indenizar a trabalhadora. O Brasil apresenta modelo mais protetivo quanto à estabilidade no emprego e duração da licença maternidade. A proteção constitucional da gestante evidencia maior preocupação com a preservação do vínculo empregatício e com a proteção integral da maternidade.

Ao que se refere a licença maternidade em que pese haja a concessão desse período nos três países, cada um concede períodos de forma distinta, vale ressaltar que a importância da concessão da licença a maternidade vai além da segurança ao emprego a trabalhadora, objetiva contribuir também a prática do aleitamento materno, o que traz não só benefício para o bebê e a mãe e também para sociedade, desde que ofertada a concessão dentro do período ideal, que segundo estudiosos da área de saúde, garante ser o período de 6 (seis) meses.

Dentre os benefícios pro sociedade em decorrência do aleitamento exclusivo, o que ganha mais evidência é a redução de custo com a saúde pública, pois o aleitamento exclusivo oferece ao bebê benefícios nutricionais, prevenção da obesidade infantil, benefícios imunológicos já que essas crianças tem menor risco de ter alergias alimentares, respiratórias, e contribui para o melhor desenvolvimento psicológico da criança; com a mãe redução do risco de câncer de mama e ovário, bem como redução de doenças ocupacionais, que ocorrem devido à sobrecarga da dupla jornada enfrentados pelas trabalhadoras durante esse período.

Dentre os países em análise nenhum deles concedem o período ideal de 6 (seis) meses, ou seja, 180 dias de licença a maternidade, entretanto o que mais se aproxima no presente estudo é o Brasil. Vejamos o gráfico comparativo:



Todavia, observa-se que a duração da licença maternidade ainda se mostra inferior ao período considerado ideal para o desenvolvimento infantil, das recomendações relacionadas ao aleitamento materno.

Embora Brasil, Argentina e México adotem mecanismos de proteção à maternidade, verifica-se que cada ordenamento jurídico estabelece formas distintas de tutela da trabalhadora gestante.

O Brasil apresenta modelo mais protetivo quanto à estabilidade no emprego e duração da licença maternidade, aproximando-se de forma mais significativa das necessidades

relacionadas ao desenvolvimento infantil e à proteção da saúde materna.

A Argentina destaca-se pela proteção indenizatória decorrente da dispensa discriminatória, embora a estabilidade da gestante apresente configuração distinta do modelo brasileiro, observa-se importante preocupação com a proteção econômica da trabalhadora por meio de indenizações decorrentes de dispensa discriminatória. O modelo argentino demonstra tentativa de desestimular práticas discriminatórias relacionadas à maternidade.

O México, por sua vez, evidencia maior preocupação com a proteção da saúde da gestante durante a execução do trabalho. A legislação mexicana estabelece restrições relacionadas à realização de atividades que possam comprometer a integridade física e psicológica da trabalhadora grávida.

Além das diferenças normativas, verifica-se que os sistemas trabalhistas analisados refletem fatores históricos, culturais, econômicos e sociais específicos. A proteção à maternidade não pode ser analisada exclusivamente sob perspectiva econômica ou contratual. Trata-se de garantia relacionada à dignidade humana, à proteção da infância, à igualdade material e à justiça social.

Apesar dos avanços legislativos, persistem desafios relacionados à efetiva igualdade material da mulher no mercado de trabalho, a discriminação decorrente da maternidade ainda constitui realidade presente nas relações laborais contemporâneas. Muitas mulheres enfrentam dificuldades de contratação, redução de oportunidades profissionais e desigualdade salarial em razão da possibilidade de gravidez. A maternidade representa importante fator de vulnerabilidade social da mulher trabalhadora, justificando a necessidade de intervenção estatal nas relações laborais.

A limitação da autonomia da vontade, nesse contexto, revela-se mecanismo indispensável para impedir que a superioridade econômica do empregador resulte em práticas discriminatórias ou violações de direitos fundamentais.

Além disso, a proteção à maternidade produz impactos positivos não apenas para a trabalhadora, mas também para toda a sociedade. Observa-se, portanto, que a proteção à maternidade ultrapassa os limites da relação contratual individual, assumindo dimensão coletiva e constitucional.

Dessa forma, conclui-se que a limitação da autonomia da vontade nas relações trabalhistas constitui importante instrumento de efetivação da dignidade humana, da igualdade material e da proteção social da mulher trabalhadora.

PARTE III -
OUTRAS MANIFESTAÇÕES DA PROTEÇÃO
TRABALHISTA

CAPÍTULO 10

FÉRIAS

A proteção ao descanso é uma das manifestações da limitação a autonomia da vontade, o direito a férias visa garantir o descanso ao trabalhador após certo período de trabalho, denominado período aquisitivo. O direito às férias representa importante mecanismo de proteção à saúde física e mental do trabalhador.

Trata-se de direito fundamental vinculado ao descanso, ao lazer e à dignidade humana, constituindo limitação legítima à autonomia da vontade nas relações laborais. Sendo, portanto, um direito irrenunciável do empregado em gozá-las.

Historicamente, a proteção ao descanso surgiu como resposta às jornadas excessivas impostas aos trabalhadores durante a Revolução Industrial. A ausência de períodos adequados de repouso comprometia não apenas a saúde física dos trabalhadores, mas também sua saúde mental, convivência familiar e qualidade de vida. Nesse contexto, o Direito do Trabalho passou a reconhecer o descanso periódico remunerado como garantia indispensável à preservação da dignidade humana. A previsão do direito às férias demonstra que a liberdade contratual não pode prevalecer sobre direitos

fundamentais relacionados à saúde e ao bem-estar do trabalhador.

O direito às férias encontra-se diretamente relacionado ao direito ao lazer, ao descanso e à recuperação física e mental do trabalhador, constituindo importante garantia voltada à preservação da saúde, da dignidade humana e da qualidade de vida. Além dos benefícios individuais proporcionados ao empregado, tal garantia também produz reflexos positivos ao empregador, uma vez que o trabalhador adequadamente descansado tende a apresentar maior produtividade, melhor desempenho profissional e redução do desgaste físico e psicológico, impactando diretamente na eficiência laboral e nos resultados organizacionais.

A declaração Universal dos Direitos do Homem tratou do tema no Art. XXIX: “Toda pessoa tem direito ao descanso e à remuneração, especialmente a uma limitação racional das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.”

No Brasil, o trabalhador adquire direito a trinta dias de férias após o cumprimento do período aquisitivo de doze meses. O período de concessão é de 12 (doze) meses, ou seja, o empregador tem doze meses após aquisição para conceder as férias ao trabalhador. As férias serão anuais e remuneradas.

A Constituição Federal assegura férias anuais remuneradas acrescidas de, pelo menos, um terço do salário normal, vejamos:

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;

A legislação brasileira permite ainda o fracionamento das férias em até três períodos, desde que observados os limites legais. Assim, a cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a 30 (trinta) dias corridos de férias, que poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Outro aspecto relevante refere-se à possibilidade de conversão parcial das férias em abono pecuniário, permitindo ao trabalhador vender parte do período de descanso. O trabalhador poderá vender 1/3 de suas férias, ou seja, até no máximo 10 (dez) dias tal prática é denominada como abono pecuniário, prevê o Art. 143 da CLT:

“É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes”. Nesta hipótese o trabalhador deverá comunicar o empregador com antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, cumprindo esse requisito o empregador será obrigado a aceitar e comprar o período das férias”.

Na Argentina, o período de férias varia conforme o tempo de serviço do trabalhador, demonstrando sistema progressivo de proteção. Diferentemente do que ocorre no Brasil, na Argentina o trabalhador terá direito a usufruir ao período de férias de acordo com os prazos preestabelecido no Art. 150 da LCT. Deste modo, o trabalhador terá direito a:

- 14 (quatorze) dias corridos de férias, quando a antiguidade no emprego não exceder a 5 (cinco) anos;
- 21 (vinte e um) dias corridos de férias, quando a antiguidade for superior a 5 (cinco) e não exceda 10 (dez) anos;

- 28 (vinte e oito) dias corridos, quando a antiguidade for superior a 10 (dez) anos e não exceda 20 (vinte) anos.
- 35 trinta e cinco dias corridos, quando a antiguidade exceder a 20 (vinte) anos;

O empregador deve conceder o gozo de férias a cada ano, no período de 1 de outubro a 30 de abril do ano seguinte, lá o período de concessão é fixado, enquanto no Brasil é variável, o empregador tem 12 (doze) meses para conceder as férias partir do término período aquisitivo.

Diferentemente do modelo brasileiro, a legislação argentina não admite a venda parcial do período de férias, priorizando integralmente a finalidade de descanso. Enquanto no Brasil o período de férias pode ser vendido de forma parcial, ou seja, 1/3 do período das férias, na Argentina a venda do período das férias não é permitido, seja de forma parcial ou integral, as férias só poderão ser indenizada quando houver rescisão do contrato de trabalho.

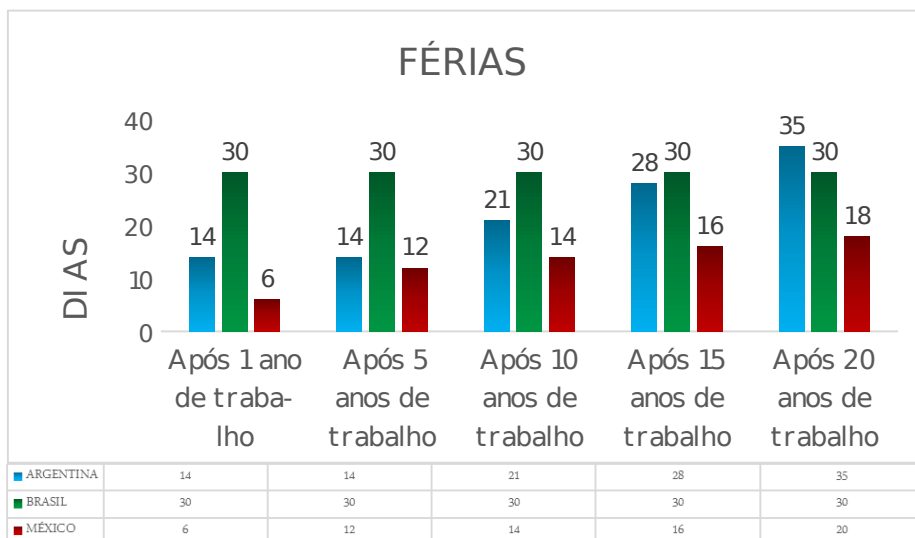
No México, o período de férias apresenta duração inferior à prevista nos demais países analisados, aumentando progressivamente conforme o tempo de serviço. O período de férias são 6 (seis) dias contínuo por ano, e que aumentará em 2 (dois) dias úteis, até atingir doze, para cada ano subsequente de

serviços. Após o quarto ano, o período de férias aumentará em 2 (dois) dias a cada cinco anos de serviços.

Sendo o período de concessão de 6 (seis) meses a partir do término do período aquisitivo.

O México se assemelhando com a Argentina ao que se refere a impossibilidade de venda do período. Entretanto, se a relação de trabalho terminar antes que o ano de serviço seja concluído, o trabalhador terá direito de forma indenizada.

Embora cada país em análise contemple o direito a férias, as formas de concessão se diferem tanto relação ao período quanto à forma concessão. Vejamos o gráfico comparativo:



As diferenças existentes entre os ordenamentos jurídicos analisados refletem fatores históricos, econômicos e sociais relacionados aos modelos de proteção trabalhista adotados em cada país. Entretanto, independentemente das diferenças normativas, verifica-se que o direito às férias possui finalidade comum: assegurar proteção à saúde física e mental do trabalhador.

Além dos benefícios individuais, o descanso periódico também produz impactos positivos no ambiente de trabalho, contribuindo para maior produtividade, redução do adoecimento ocupacional e melhoria da qualidade de vida.

Observa-se, portanto, que o direito às férias constitui importante manifestação da limitação da autonomia da vontade nas relações trabalhistas, priorizando a proteção da dignidade humana sobre a liberdade contratual absoluta.

CAPÍTULO 11

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário constitui importante instrumento de proteção econômica do trabalhador, sua finalidade ultrapassa o aspecto meramente remuneratório, contribuindo para maior estabilidade financeira do empregado e de sua família.

A gratificação natalina surgiu como mecanismo de valorização do trabalho humano e de distribuição de renda, reconhecendo a necessidade de proteção econômica do trabalhador diante das desigualdades sociais.

O décimo terceiro salário, denominado no Brasil como gratificação natalina, possui previsão constitucional e corresponde a uma gratificação anual de natureza salarial assegurada ao trabalhador. Tal direito consiste no recebimento de remuneração adicional proporcional ao período trabalhado no respectivo ano, sendo calculado na proporção de 1/12 da remuneração para cada mês de serviço prestado. Segundo STF (Supremo Tribunal Federal, o décimo terceiro possui natureza salarial.

A natureza salarial do décimo terceiro evidencia que essa garantia integra o conjunto de direitos fundamentais relacionados à proteção econômica do trabalhador.

O décimo terceiro é previsto tanto na legislação argentina quanto na legislação mexicana, entretanto em ambas tal direito é chamado de salário anual.

Na Argentina, o salário anual complementar também possui natureza obrigatória, sendo pago em duas parcelas semestrais.

No México, os trabalhadores possuem direito a bônus anual correspondente a, no mínimo, quinze dias de salário.

Embora existam diferenças quanto à forma de cálculo e pagamento, verifica-se que os três países reconhecem a necessidade de assegurar proteção econômica adicional ao trabalhador. Vejamos como dispõe cada país em comento:

No Brasil:

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

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Lei 4090/62, Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

Na Argentina:

LCT, Art. 134. - O salário anual complementar é entendido como a décima segunda parte da remuneração total definida no artigo 112 desta lei, recebida pelo trabalhador no respectivo ano civil.

Tempos de pagamento:

Art. 135. - O salário anual complementar será pago em duas parcelas: a primeira em 30 de

junho e a segunda em 31 de dezembro de cada ano. O valor a ser pago em cada semestre será igual à décima segunda parte da remuneração auferida nesses períodos, determinada nos termos do artigo 134 desta lei.

No México:

LFT, Artigo 87. - Os trabalhadores terão direito a um bônus anual que deve ser pago antes de 20 de dezembro, equivalente a pelo menos quinze dias de salário.

Aqueles que não completaram o ano de serviços, independentemente de estarem trabalhando ou não na data de liquidação do bônus, terão o direito de receber a parte proporcional do mesmo, de acordo com o tempo em que trabalharem, qualquer que seja.

O décimo-terceiro salário ou salário anual como é denominado na Argentina e no México, é uma gratificação compulsória que tem natureza salarial, o qual torna o empregador obrigado a pagar ao trabalhador de acordo com os parâmetros estabelecidos nas suas respectivas legislações.

A previsão do décimo terceiro salário evidencia que o Estado intervém nas relações trabalhistas com o objetivo de assegurar melhores condições de vida ao trabalhador e sua família. Além disso, essa garantia contribui para o fortalecimento da economia e do consumo, produzindo reflexos sociais e econômicos relevantes.

Observa-se, portanto, que o décimo terceiro salário representa importante manifestação da limitação da autonomia da vontade nas relações trabalhistas, demonstrando que a proteção social do trabalhador constitui prioridade dos ordenamentos jurídicos analisados.

CAPÍTULO 12

IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas constitui importante manifestação da limitação da autonomia da vontade no Direito do Trabalho. Esse princípio impede que o trabalhador renuncie os direitos mínimos assegurados pela legislação trabalhista.

A justificativa para tal limitação decorre justamente da hipossuficiência do trabalhador e da necessidade de evitar abusos decorrentes da desigualdade econômica, que em razão da necessidade de subsistência, o trabalhador por vezes, acaba aceitando condições desfavoráveis impostas pelo empregador. Nesse contexto, permitir renúncia irrestrita a direitos trabalhistas poderia comprometer a própria finalidade protetiva do Direito do Trabalho.

O princípio da irrenunciabilidade busca justamente impedir que a superioridade econômica do empregador resulte em supressão de direitos fundamentais do trabalhador.

A legislação trabalhista estabelece direitos mínimos indisponíveis relacionados à jornada de trabalho, férias,

descanso semanal, salário mínimo, proteção à maternidade e segurança do trabalho.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê a nulidade de atos destinados a fraudar ou desvirtuar direitos trabalhistas. O artigo 9º da CLT determina que serão nulos os atos praticados com o objetivo de impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas.

Na Argentina, a Ley de Contrato de Trabajo também veda cláusulas menos favoráveis ao trabalhador.

No México, a Ley Federal del Trabajo estabelece que não produzirão efeitos jurídicos cláusulas que impliquem renúncia de direitos trabalhistas.

Observa-se, portanto, que os ordenamentos jurídicos analisados reconhecem a necessidade de limitação da liberdade contratual como mecanismo de proteção da parte hipossuficiente.

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas demonstra que a autonomia da vontade não possui caráter absoluto no âmbito das relações laborais. O Direito do Trabalho afasta a ideia de igualdade meramente formal entre empregado e empregador, reconhecendo a necessidade de proteção diferenciada do trabalhador.

Além disso, o princípio da irrenunciabilidade busca preservar a função social do trabalho e assegurar condições mínimas de dignidade humana.

Permitir ampla renúncia de direitos trabalhistas poderia resultar em precarização das relações laborais e intensificação das desigualdades sociais. Assim, verifica-se que a limitação da autonomia da vontade nas relações trabalhistas não representa violação da liberdade individual, mas mecanismo indispensável à promoção da justiça social e da igualdade material.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito do presente estudo foi fazer uma análise acerca da limitação da autonomia da vontade no direito do trabalho através de uma análise comparativa acerca sua manifestação na legislação brasileira, argentina e mexicana, demonstrando a evolução histórica, bem como os avanços que ocorreram acerca do direito trabalhista a fim de dirimir a superioridade econômica do empregador em relação ao trabalhador, a fim de alcançar um equilíbrio na relação trabalhista, que foi alcançada através das limitações impostas pelas normas, as quais devem ser observadas no início, durante e no término da contratação laboral. Ao passo em que foram evidenciados os temas, licença a maternidade, férias, décimo terceiro, sendo demonstrado como cada país em análise contempla tais direitos, bem como as formas de concessão, confrontando os pontos que se assemelham e se diferem e expondo as respectivas previsões legais.

Restou demonstrado, que a limitação da autonomia da vontade nas relações trabalhistas constitui importante instrumento de efetivação da justiça social e de proteção da dignidade do trabalhador. A evolução histórica do Direito do Trabalho evidenciou a necessidade de intervenção estatal nas

relações laborais como mecanismo destinado a reduzir desigualdades estruturais decorrentes da superioridade econômica do empregador.

No que se refere à proteção da maternidade, observou-se que Brasil, Argentina e México adotam diferentes mecanismos de tutela da trabalhadora gestante, apresentando convergências e divergências quanto à estabilidade provisória, duração da licença maternidade e formas de proteção social.

Conclui-se, portanto, que a proteção trabalhista, especialmente no âmbito da maternidade, constitui manifestação legítima da limitação da autonomia da vontade, revelando-se indispensável à promoção da dignidade humana, da igualdade material e do equilíbrio nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. Direito do Trabalho. 6ª edição. São Paulo: Rideel.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. 70ª edição. Lisboa

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27ª edição. São Paulo: Atlas.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.

ARGENTINA. Ley de Contrato de Trabajo.

ARGENTINA. Constitución de la Nación Argentina.

MÉXICO. Ley Federal del Trabajo.

MÉXICO. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SOBRE A AUTORA

Mariana Coelho dos Santos é advogada, Doutoranda em Ciências Jurídicas e Sociais e especialista em Direito Civil e Processual Civil. Autora de obras jurídicas e artigos científicos, dedica sua trajetória acadêmica ao estudo das transformações das relações jurídicas contemporâneas, com especial atenção ao Direito Civil, ao Direito das Famílias e à tutela da dignidade humana nas relações sociais.

Com sólida experiência na advocacia consultiva e contenciosa, atua na prestação de consultoria e assessoria jurídica para empresas de diversos segmentos da iniciativa privada, além de desenvolver serviços técnicos especializados junto ao setor público, especialmente na área de consultoria jurídica para administrações municipais.

À frente do Escritório de Advocacia Mariana Coelho, concilia a atuação profissional à produção científica, desenvolvendo um trabalho pautado na técnica, na ética e em uma visão humanizada do Direito, compreendido como instrumento de proteção das garantias fundamentais, promoção da justiça e transformação social.

ISBN 978-655376563-4



9

786553

765634