



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

APARECIDO SILVESTRE JÚNIOR

**A CONTRIBUIÇÃO DO ADVOGADO NA CONDUÇÃO JURÍDICA
TRABALHISTA EM EMPRESA: Estudo de caso com advogados
trabalhista em Itaituba-PA, no ano de 2024.**

Itaituba – PA
2024

APARECIDO SILVESTRE JÚNIOR

**A CONTRIBUIÇÃO DO ADVOGADO NA CONDUÇÃO JURÍDICA
TRABALHISTA EM EMPRESA: Estudo de caso com advogados
trabalhista em Itaituba-PA, no ano de 2024.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de
Itaituba para obtenção de título de Bacharelado em Direito.

Orientadora: Prof.^a M.a. Cintia de Souza Goulart.

Itaituba – PA
2024

JÚNIOR, Aparecido Silvestre

A CONTRIBUIÇÃO DO ADVOGADO NA CONDUÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA EM EMPRESA: Estudo de caso com advogados trabalhista em Itaituba-PA, no ano de 2024.

114f.

Orientadora: Prof.^a M.a. Cintia de Souza Goulart

Trabalho de Conclusão de Curso Bacharelado em Direito, Itaituba, 2024.

1. Relação de Emprego. 2. Princípios do Direito do Trabalho. I. GOULART, Cintia de Souza II. Faculdade de Itaituba. Itaituba BR – PA, 2024.

APARECIDO SILVESTRE JÚNIOR

**A CONTRIBUIÇÃO DO ADVOGADO NA CONDUÇÃO JURÍDICA
TRABALHISTA EM EMPRESA: Estudo de caso com advogados
trabalhista em Itaituba-PA, no ano de 2024.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de
Itaituba para obtenção de título de Bacharelado de Direito.

Orientadora: Prof.^a M.a. Cintia de Souza Goulart.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____

Professor

Orientadora: _____ Nota: _____

Prof.^a M.a. Cintia de Souza Goulart.

Avaliador: _____ Nota: _____

Professor

Resultado: _____ Média: _____

Data: ____/____/____

À minha família, em especial aos meus pais o Silvestre e Terezinha, e a minha esposa Ádria Regina e filhos, e aos meus irmãos, pois estou representando como o primeiro integrante a nível superior, e pelo amor e o carinho de cada um. Dedico-lhes essa conquista como gratidão.

AGRADECIMENTOS

Aos que estiveram ao meu lado, todos aqueles que acreditaram em meu potencial, e se, sensibilizaram com educação e respeito em meus momentos de descanso e lazer, pois, não é fácil conduzir a responsabilidade de família, emprego e todos os compromissos que despenca em cima desta rotina, logo, desta intensa jornada acadêmica, manifesto meus mais sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar, expresso minha gratidão a Deus e à minha mãe, a Sra.Terezinha Simoni Silvestre, que no percorrer destes anos tentamos diversas vezes a aproximação sem sucesso pela distância, cujo amor e compreensão foram fundamentais para que eu pudesse me dedicar plenamente aos estudos, mesmo diante das ausências e sacrifícios necessários.

A minha parceira e esposa Ádria Regina Ferreira da Silva, que segurou parte das responsabilidades para que hoje eu possa estar onde se encontro. Sua constante presença e apoio foram alicerces essenciais para superar desafios e alcançar conquistas. Juntos, enfrentamos cada etapa desta jornada, tornando-a mais significativa e gratificante. A meu pai o Sr. Aparecido Silvestre, que apesar da idade e de suas dificuldades de saúde, sempre foi a favor deste caminho sem hesitar em oferecer ajudas psicológicas que dele veio a melhorar o entendimento de que tenho carência de experiências de vida.

À minha orientadora e ilustre Prof.^a M.a. Cintia de Souza Goulart, a quem tive o privilégio de contar ao meu lado, manifesto minha sincera gratidão. Sua orientação, sapiência e estímulo constante foram decisivos para minha trajetória acadêmica e para a consecução do intento de obter a aprovação na OAB.

Expresso igualmente minha gratidão a todos os demais que, de forma direta ou indireta, colaboraram para meu desenvolvimento e êxito ao longo desta desafiadora, porém, recompensadora, jornada. Cada gesto de apoio, cada palavra de estímulo e cada colaboração representaram elementos cruciais na construção do meu caminho.

Esta monografia não se restringe apenas à minha pessoa, mas representa o fruto de uma rede de amparo e cooperação que me incentivou a transpor obstáculos e a alcançar o almejado triunfo. A todos, dedico meu sincero reconhecimento por integrarem esta trajetória e por compartilharem comigo a concretização deste relevante desenho timbrado em minha nobre vida.

“Os rios não bebem da sua própria água; as árvores não comem dos seus próprios frutos. O sol não brilha para si mesmo; e as flores não espalham sua fragrância para si. Viver para os outros é uma regra da natureza. (...) A vida é boa quando você está feliz; porém, a vida é muito melhor quando os outros que nos rodeiam estão felizes por sua causa”.

“Papa Francisco”

RESUMO

O estudo analisou a contribuição do advogado trabalhista em empresas em Itaituba/PA, em 2024. Participantes compartilharam percepções sobre a visão das empresas em relação aos advogados trabalhistas, vantagens de sua presença, dificuldades enfrentadas, resultados obtidos e problemas da ausência desse profissional. Os dados revelaram como é importante, o advogado trabalhista muitas vezes acionado em situações emergenciais, resultando em prejuízos financeiros, legais para empresas. A diligência metodológica iniciou-se com uma pesquisa que contribuiu para construção dos tópicos e a identificação de autores específicos sobre o tema, garantindo um entendimento relevante para o trabalho de conclusão do curso. A pesquisa justifica-se, inicialmente que, para a realização deste estudo reside na importância do papel dos advogados trabalhistas na condução jurídica das empresas. Desta forma, esta pesquisa busca compreender os desafios, estratégias e da atuação desses profissionais na garantia da conformidade legal. A metodologia aborda a pesquisa bibliográfica e uma revisão minuciosa da literatura. Dialogando com os eminentes doutrinadores: Idalberto Chiavenato, Luciano Martinez, Mauricio Godinho Delgado, Sergio Pinto Martins. Ao investigar o percurso da contribuição do advogado trabalhista, suas estratégias, seus desafios, suas tomadas de decisão, em consonância com a legislação trabalhista, o propósito deste estudo é promover um diálogo construtivo entre legisladores, acadêmicos, especialistas em direito trabalhista o público em geral. O intuito é demonstrar a carência deste profissional que pode acarretar prejuízos financeiros para o empregador. A pesquisa está organizada em seções que discorrem sobre as metamorfoses históricas do direito do trabalho, avanço da legislação trabalhista, papel fundamental do advogado trabalhista na gestão de riscos das empresas. No entanto, demonstrou pontos positivos na prevenção de litígios, conformidade legal. Enfim, pode-se concluir que a pesquisa ressalta a necessidade de maior integração e reconhecimento do papel do advogado trabalhista nas organizações para garantir uma gestão jurídica eficaz e sustentável para a tomada de decisão.

Palavras-chave: Advogados Trabalhistas. Legislação trabalhista. Tomada de decisão. Direito Trabalhista.

ABSTRACT

The study analyzed the contribution of labor lawyers in companies in Itaituba/PA, in 2024. Participants shared perceptions about the companies' vision in relation to labor lawyers, advantages of their presence, difficulties faced, results obtained and problems caused by the absence of this professional. The data revealed how important it is that labor lawyers are often called upon in emergency situations, resulting in financial and legal losses for companies. The methodological diligence began with research that contributed to the construction of topics and the identification of specific authors on the topic, ensuring a relevant understanding for the course's conclusion work. The research is initially justified by the fact that the carrying out of this study lies in the importance of the role of labor lawyers in the legal conduct of companies. In this way, this research seeks to understand the challenges, strategies and actions of these professionals in ensuring legal compliance. The methodology addresses bibliographical research and a thorough review of the literature. Dialogue with eminent scholars: Idalberto Chiavenato, Luciano Martinez, Mauricio Godinho Delgado, Sergio Pinto Martins. By investigating the trajectory of the labor lawyer's contribution, his strategies, his challenges, his decision-making, in line with labor legislation, the purpose of this study is to promote a constructive dialogue between legislators, academics, specialists in labor law and the general public. . The aim is to demonstrate a lack of this professional that could cause financial losses for the employer. The research is organized into sections that discuss the historical metamorphoses of labor law, the advancement of labor legislation, and the fundamental role of the labor lawyer in company risk management. However, it has demonstrated positive points in litigation prevention, legal compliance. Ultimately, it can be concluded that the research highlights the need for greater integration and recognition of the role of labor lawyers in organizations to ensure effective and sustainable legal management for decision-making.

Keywords: Labor Lawyers. Labor legislation. Decision making. Labor law.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Divisão Histórica do Direito Brasileiro.....	21
Quadro 2 – Período do desenvolvimento da Reforma Trabalhista.....	23
Quadro 3 - Desenho da cobertura da Relação de trabalho.....	28
Quadro 4 – Esboço comparativo entre Departamento Recursos Humanos e Jurídico.....	43
Quadro 5 – Desenho dos conflitos entre Departamento Recursos Humanos e Jurídico	44
Quadro 6 – Esquema comparativo entre Benefícios e Desafios	48
Quadro 7 – Esquema da solução entre Complexidade e Ações Estratégicas.....	50
Quadro 8 – Dimensionamento dos participantes.....	58
Quadro 9 – Dimensionamento do perfil do participante.....	60
Quadro 10 – Primeira pergunta: Como a empresa enxerga o advogado trabalhista?.....	61
Quadro 11 – Segunda pergunta: Quais as vantagens de a empresa possuir o advogado trabalhista?.....	63
Quadro 12 – Terceira pergunta: Quais as maiores dificuldades no seu ponto de vista na atuação do advogado em uma empresa na condução jurídica?.....	65
Quadro 13 – Quarta pergunta: Em seu entender a presença do advogado na condução trabalhista gera resultado, quais?.....	67
Quadro 14 – Quinta pergunta: Classifique os principais problemas relacionados a entidade e a falta do advogado na condução da causa trabalhista?.....	69
Quadro 15 – Sexta pergunta: A empresa não utilizando a contribuição do profissional advogado trabalhista, tem tendência de ser prejudicada, de que forma?.....	71
Quadro 16 – Sétima pergunta: O contrato de trabalho da empresa é filtrado na mão do advogado. Exemplifique?.....	73
Quadro 17 – Análise Macro da necessidade do Advogado Trabalhista.....	75

LISTA DE SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

COE – Centro de Operações de Emergências

COVID19 – Corona Virus Disease 2019

DJ – Departamento Jurídico

DOU - Diário Oficial da União

EPI - Equipamento de Proteção Individual

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

OMS - Organização Mundial da Saúde

RH - Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 A TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	15
2.1.1 A socialização do trabalho.....	16
2.1.2 A transformação do Direito do Trabalho	18
2.1.3 A reforma trabalhista no Direito do Trabalho	22
2.2 A RELAÇÃO DE TRABALHO COM A RELAÇÃO DE EMPREGO	25
2.2.1 A relação de trabalho	26
2.2.2 A relação de emprego	27
2.2.3 A figura do advogado em um contexto no campo jurídico	28
2.3 COMO OS ADVOGADOS TRABALHISTAS AUXILIAM NA ELABORAÇÃO E REVISÃO DE DOCUMENTOS LEGAIS EM EMPRESAS DE ITAITUBA-PA.....	29
2.3.1 Principais princípios do direito do trabalho em defesa ao trabalhador.....	29
2.3.1.1 Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador	31
2.3.1.2 Princípio da condição mais benéfica	32
2.3.2 Princípio da proteção in dubio pro misero ou in dubio pró-operário	32
2.4 COMO A ATUAÇÃO DO ADVOGADO TRABALHISTA CONTRIBUI PARA A CONFORMIDADE LEGAL DAS EMPRESAS COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES.....	33
2.4.1 Das categorias contratuais	33
2.4.2 Do Contrato de Trabalho	34
2.4.3 Do Contrato de Emprego	35
2.5 QUAL É O PAPEL DO ADVOGADO TRABALHISTA NA ORIENTAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS QUANTO ÀS LEIS TRABALHISTAS VIGENTES	37
2.5.1 Na visão administrativa os conflitos entre os departamentos de relações humanas (RH) e departamentos jurídicos (DJ).....	37
2.5.1.1 O departamento de Recursos Humanos	38
2.5.1.2 O departamento Jurídico (DJ)	40
2.5.2 Das Interpretações das funções distintas	42
2.6 DE QUE FORMA O ADVOGADO TRABALHISTA CONTRIBUI PARA A PREVENÇÃO DE LITÍGIOS E A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS	46
2.6.1 A primordialidade da atuação de um Advogado Trabalhista em empresa	46

2.6.2 A dignidade de informar os colaboradores dos documentos redigidos pelo advogado trabalhista	47
2.6.3 Dos benefícios e desafios da atuação do advogado trabalhista na prevenção de litígio.....	48
2.6.4 Da tomada de decisão estratégica	49
3 METODOLOGIA	51
3.1 MÉTODOS E INSTRUMENTOS	51
3.2 LÓCUS DA PESQUISA	54
3.3 DETALHAMENTO DO LOCAL DA PESQUISA	55
3.4 POPULAÇÃO	56
3.5 PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	56
4 RESULTADO E DISCUSSÃO	58
4.1 ANÁLISES DA PESQUISA COM ADVOGADOS TRABALHISTAS EM ITAITUBA/PARÁ	58
4.1.1 Dimensionamento dos participantes	58
4.1.2 Dimensionamento do perfil dos participantes	59
4.1.3 Tratativa das perguntas	61
4.1.4 Análise Macro.....	75
5 CONCLUSÃO	76
6. REFERÊNCIAS.....	77
7. APÊNDICE.....	80

1 INTRODUÇÃO

Apresentação do cenário empresarial de Itaituba-PA é de grande relevância do Direito do Trabalho para as organizações locais. Nasce o objetivo geral na qual contextualiza sobre investigar a contribuição dos advogados trabalhistas e sua importância na condução jurídica das empresas em Itaituba/PA no ano de 2024, analisando o seu papel, desafios, estratégias e impacto nas relações de trabalho e no ambiente empresarial local.

O trabalho aspira a realizar os objetivos específicos de forma em identificar as principais atribuições e responsabilidades dos advogados trabalhistas no contexto das empresas em Itaituba-PA. Analisar os desafios enfrentados pelos advogados trabalhistas ao lidar com questões legais relacionadas ao Direito do Trabalho nas empresas locais. Investigar as estratégias e práticas utilizadas pelos advogados trabalhistas para garantir a conformidade legal das empresas com as leis trabalhistas (DELGADO, 2019).

Dentro dessas relações, de maneira pacífica e respaldada pela legislação trabalhista, especialmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cabe ao advogado uma responsabilidade fundamental na condução jurídica. Sua função inclui o controle, a punição e a atuação de acordo com a lei, garantindo que os direitos e deveres de ambas as partes sejam respeitados.

Segundo Cassar (2018, p.23) diz que:

Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana.

A temática, visando alcançar objetivo específico, demandou um esforço dedicado para uma análise detalhada e um entendimento aprofundado do assunto. Nesse sentido, foram elaboradas as seguintes questões norteadoras. Como os advogados trabalhistas auxiliam na elaboração e revisão de documentos legais em empresas de Itaituba/PA? Como a atuação do advogado trabalhista contribui para a conformidade legal das empresas com a legislação trabalhista e os direitos dos trabalhadores? Qual é o papel dos advogados trabalhistas na orientação e

capacitação dos gestores de recursos humanos quanto às leis trabalhistas vigentes? De que forma o advogado trabalhista contribui para a prevenção de litígios e a resolução de conflitos trabalhistas nas empresas?

Segundo Prodanov (2013, p.48) diz que. “A pesquisa científica é uma atividade humana, cujo objetivo é conhecer e explicar os fenômenos, fornecendo respostas às questões significativas para a compreensão da natureza.” Justifica-se, inicialmente que, para a realização deste estudo reside na importância do papel dos advogados trabalhistas na condução jurídica das empresas, especialmente em um contexto local específico como Itaituba-PA.

Nesse contexto, a problematização surge a partir da perspectiva do trabalhador, que muitas vezes está sobrecarregado com informações imprecisas sobre seus direitos trabalhistas conforme estabelecidos pela lei, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas.

A metodologia deste estudo terá as características conduzidas com a sua natureza básica segundo Prodanov (2013, p.51) “objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais;”.

Desta forma, para isso fez a aplicação da abordagem quantitativa para ter a dimensão matemática destes escritórios e profissionais da área descrevendo sobre o fenômeno da população trabalhada, isto é, só pode quantificar o que sabe de sua existência (CERVI, 2017).

Mediante isso, partiu para uma pesquisa com abordagem qualitativa, pois, se fez uso de um aprofundamento do grupo social de advogados trabalhistas em Itaituba/PA, por questionários de perguntas abertas, ou seja, subjetivas, relatando o seu ponto de vista junto ao tema (GIL, 2002).

Assim sendo, fez uso do objetivo exploratório, consiste em investigar um fenômeno ou problema de forma inicial e superficial, visando compreender sua natureza, através da pesquisa bibliográfica e identificar possíveis relações e gerar hipóteses para estudos posteriores com o auxílio do estudo de caso (GIL, 2017).

Em contra partida, isso foi identificado e baseado em referências específicas ao tema, dentro dele os autores em destaque: Idalberto Chiavenato, Luciano Martinez, Marx e Engels, Mauricio Godinho Delgado, Sergio Pinto Martins, Vólia Bomfim Cassar, entre outros. A pesquisa adota uma abordagem metodológica que combina revisão sistemática da literatura e estudos de caso.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho, entendido como atividade humana para produzir bens ou serviços, remonta aos primórdios da civilização. Desde os tempos pré-históricos, os seres humanos se envolviam em atividades para obter alimentos, abrigo e outros recursos necessários para sobreviver (MARX e ENGELS, 1997).

No entanto, a forma como o trabalho era organizada e sua natureza variava de acordo com o contexto cultural, tecnológico e econômico de cada período histórico e região geográfica. O trabalho como conhecemos hoje, com suas diversas formas de organização, regulamentação e especialização, evoluiu ao longo de milênios de desenvolvimento humano (MARX e ENGELS, 1997).

Em um passado não muito distante, o esforço humano foi rotulado no contexto histórico como 'trabalho', uma palavra associada a experiências de desconforto, dor, tortura e punição. Originada do latim 'tripalium', esta palavra fazia referência a um instrumento utilizado na época para impor castigos (MARX e ENGELS, 1997).

O feudalismo na Europa Ocidental começou a surgir por volta do século IX, durante a chamada Idade Média, embora suas origens possam ser rastreadas até o final do Império Romano e as invasões bárbaras que ocorreram nos séculos V e VI. No entanto, o sistema feudal começou a se desenvolver e se consolidar de forma mais significativa após o colapso do Império Carolíngio no século IX (MARX e ENGELS, 2011).

Esse período foi marcado pela descentralização do poder político, com os senhores feudais, ou nobres, exercendo controle sobre terras e recursos em troca de serviços e lealdade dos camponeses e vassalos. O feudalismo alcançou seu auge entre os séculos XI e XIII, antes de entrar em declínio gradualmente com o surgimento do sistema econômico capitalista e as transformações sociais e políticas que acompanharam o Renascimento e a era moderna (MARX e ENGELS, 2011).

Na época medieval, o sistema feudal na Europa Ocidental caracterizava os servos como trabalhadores que serviam aos senhores feudais, os proprietários das terras. Estes últimos, por sua vez, eram vistos como detentores do poder, não envolvidos diretamente nas atividades laborais e, conseqüentemente, não

familiarizados com os desafios e dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores. Tal realidade era percebida como uma espécie de castigo imposto aos servos (MARX e ENGELS, 2011).

Nesse prisma, ao oferecer seu esforço físico ou intelectual a terceiros, emerge a necessidade de regulação jurídica, dando origem ao Direito do Trabalho. Esse ramo do direito confere ao trabalhador os direitos previstos em lei, representando uma questão jurídica essencial (ROMAR, 2018).

Cassar (2018, p. 23) relata que:

Se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva. Todavia, nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho, pois somente a atividade feita em favor de terceiros interessa ao nosso estudo, e não a energia despendida para si próprio. Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado.

2.1.1 A socialização do trabalho

Por meados dos anos de 1848 em Londres, durante um período de agitação social e política na Europa, criou-se o documento chamado de Manifesto Comunista também conhecido como Manifesto do Partido Comunista criado por Karl Marx e Friedrich Engels, delineava as idéias fundamentais do comunismo como uma resposta às condições sociais e econômicas da época (MARX e ENGELS, 1997).

De maneira abrangente, a socialização do trabalho refere-se à atividade executada para benefício próprio, aquela que demanda esforço pessoal e não deriva de ordens de terceiros em troca de compensação financeira ou patrimonial. Em outras palavras, trata-se de uma situação na qual não há imposição legal sob o ramo trabalhista para a realização da atividade. Segundo Romar (2018, p.35) “diz que é representado pelo conceito fundamental de trabalho. Assim, de forma assertiva, é possível afirmar que o Direito do Trabalho é o ramo do Direito que disciplina as relações de trabalho”.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho, como componente integrante do conjunto normativo jurídico, visa assegurar a conformidade em várias formas, conforme estabelecido pela legislação, a fim de equilibrar a relação entre o prestador de serviço e o destinatário desse trabalho, buscando garantir à satisfação de ambas as partes envolvidas (ROMAR, 2018).

Nesta perspectiva, aprendemos com as palavras de Delgado (2019, p.97) no que diz:

O Direito do Trabalho — como qualquer ramo jurídico — constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico. A localização do preciso momento em que esse contexto se forma supõe, inicialmente, a observância do procedimento metodológico de identificar a categoria básica do ramo jurídico analisado, a sua categoria nuclear, dominante, sem a qual não existiria o fenômeno jurídico em questão.

Portanto, a partir da explanação do autor nas linhas anteriores, é possível inferir que o ramo jurídico do Direito do Trabalho se fundamenta em processos coerentes que requer a participação de institutos, princípios e, de maneira mais elaborada, das normas jurídicas.

O trabalho se desenvolve com esforço físico de uma pessoa ou um grupo de pessoas, tratado como grupo coletivo de trabalho, neste pensamento Martinez (2020, p. 61) diz que. “A história confirma essa assertiva e indica que os indivíduos se agrupam em função do trabalho porque, baseados nele, visam à consecução da sua própria sobrevivência.”

Nesse contexto, o trabalho se apresenta como um elemento fundamental na produção de bens e serviços, assumindo duas formas distintas: o trabalho realizado de forma autônoma e aquele que surge da demanda alheia, ambos muitas vezes conduzidos pela pessoa que lidera no contexto familiar (MARTINEZ, 2020).

Nesse aspecto, é valiosa a colocação de Martinez (2020, p.63) diz que:

Os poderes decorrentes da liderança familiar, então, revelaram que relações profissionais poderiam funcionar sob o mesmo esquema — era possível a intermediação do trabalho de uns em favor de outros. Desse modo surgia a clara divisão conceitual do trabalho em dois grandes grupos: trabalho por conta própria, de forte valor autotutelar, e trabalho por conta alheia, de visível valor econômico.

Contudo, o trabalho executado a pedido de terceiros, em troca de remuneração financeira ou patrimonial, e sob a orientação das tarefas a serem realizadas e do tempo disponível para sua conclusão, é caracterizado pela subordinação, que dita à rotina e a forma como as atividades devem ser desempenhadas (DELGADO, 2019).

Na visão deste tratado, são bem colocadas as palavras de Delgado (2019, p. 98) relata que:

Subordinação é conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços. Consiste, assim, no polo reflexo e combinado do poder de direção (também de matriz jurídica), exercitado pelo empregador ao longo da relação de emprego. A subordinação é, pois, enfocada pela ordem jurídica sob um prisma estritamente objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação pactuada. Não gera um estado de sujeição pessoal (prisma subjetivo) do prestador de serviços — razão por que supõe e preserva a liberdade do prestador.

Diante desse contexto, tornou-se imperativa a criação de sindicatos, visando à valorização dos trabalhadores e a promoção de uma relação equilibrada entre empregado e empregador. Essa estrutura sindical se revelou essencial para prevenir à negação dos direitos e deveres de ambas as partes, proporcionando segurança e ressaltando a importância do trabalho, da mesma maneira Garcia (2017, p.22) explana que:

Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada “questão social”), os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos.

Abordado nas palavras anteriores, o autor propõe uma reflexão sobre como o sofrimento e a falta de controle nas relações trabalhistas impactava-se de maneira significativa a esfera social. Essa situação, marcada pelo predomínio do interesse individual e pela ausência de regulamentação adequada, evidenciava a necessidade de uma abordagem coletiva. Nesse sentido, surge a figura do sindicato como um instrumento essencial para a defesa dos direitos dos trabalhadores e para a promoção de condições de trabalho mais justas e equilibradas.

2.1.2 A transformação do Direito do Trabalho

Graças à Constituição do México, promulgada no ano de 1917 em meio a um contexto de revolução, houve uma significativa transformação nos direitos trabalhistas. Esta Constituição apresentou uma abordagem inovadora no campo do Direito do Trabalho, estabelecendo uma série de benefícios para os trabalhadores. Destaca-se, em particular, o artigo 123, que regulamenta o controle do tempo de

trabalho em prol do empregado, estabelecendo uma jornada diária máxima de 8 (oito) horas e, no período noturno, um limite de 7 (sete) horas (MARTINEZ, 2020).

Com o efeito, a constituição tratada na Europa segundo Leite (2019, p. 41) assinala que:

A segunda Constituição foi a da Alemanha, intitulada de Constituição de Weimar (1919). Trata-se de Constituição, diferentemente da analítica carta mexicana, com característica principiológica que teve ampla repercussão no continente europeu.

Nesse contexto, a segunda constituição promulgada na Alemanha apresenta uma abordagem minuciosa, buscando equilibrar as relações entre empregador e empregado de maneira igualitária. Seguindo essa trajetória, ainda em 1919, é assinado internacionalmente o Tratado de Versalhes, o qual teve grande importância para o Direito do Trabalho, ao estabelecer a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (GARCIA, 2017).

Delgado (2019, p. 67) relata que:

Não obstante, o Direito Internacional do Trabalho, desde seu surgimento em 1919 com a fundação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalhes, e, considerada sua estruturação, principalmente em torno das Convenções da OIT, tem mantido e até incrementado sua influência no âmbito interno das realidades normativas nacionais e, até mesmo, comunitárias. Some-se o fato de que também a Organização das Nações Unidas (ONU), desde a sua instituição (1945), tem aprovado Declarações e/ou Convenções Internacionais que também ostentam relevância para o Direito do Trabalho, embora não se caracterizem por atingir apenas esse segmento jurídico especializado.

Para tanto, o Direito do Trabalho, em âmbito internacional, desempenhou um papel crucial ao estabelecer, em 1946, uma estreita colaboração entre a Organização Internacional do Trabalho e a Organização das Nações Unidas – (ONU), tornando-se responsável pela regulamentação internacional do trabalho. Dessa forma, foi proposto um novo estatuto para a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que incluía a Declaração de Filadélfia. Assim, em 1948, foi promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (NASCIMENTO, 1989).

No Brasil, o Direito do Trabalho foi impulsionado por intervenções tanto externas, manifestadas em períodos anteriores, quanto internas, resultantes das transformações históricas. Sua história pode ser dividida em três momentos

distintos: o primeiro momento refere-se à abolição da escravidão; o segundo momento coincide com a Proclamação da República e a Aliança Liberal; e o terceiro momento abrange desde a Revolução de Trinta até os dias atuais (DELGADO, 2019).

Assim destacam-se as palavras de Martins (2023a, p. 85) no qual diz que:

No princípio, verifica-se que o patrão era o proprietário da máquina, detendo os meios de produção, tendo, assim, o poder de direção em relação ao trabalhador. Isso já mostrava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este não possuía nada. Havia, portanto, necessidade de maior proteção ao trabalhador, que se inscriba desigualmente nessa relação.

Nesse contexto, visando preservar a dignidade da pessoa humana e mitigar os efeitos da arrogância do capital e da busca desenfreada pelo lucro, que podem afetar os membros de uma determinada sociedade, é crucial combater a insegurança enfrentada por aqueles desprovidos do poder econômico primordial (NASCIMENTO, 2014).

Em suma importância, ao mesmo tempo em que o Direito do Trabalho não intervém na dinâmica econômica e na expansão das entidades necessárias para ela, não compromete os valores essenciais para o desenvolvimento socialmente aceitável, especialmente no que diz respeito aos contratos de trabalho. Dessa maneira, promove-se o bem-estar da coletividade, sempre visando melhorias e crescimento na condução social dos trabalhadores (NASCIMENTO, 1989).

Nas idéias de Nascimento (2014, p. 47) não hesita em que:

No período contemporâneo, o direito do trabalho, embora mantendo os seus objetivos iniciais de tutela do trabalhador, passou a desempenhar, também, uma função coordenadora dos interesses entre o capital e o trabalho. As leis trabalhistas de defesa dos interesses dos assalariados passaram a conviver com outras normas destinadas a solucionar questões próprias de épocas de crise. É o caso da estabilidade no emprego, cujo rigor foi abrandado. Ao lado do contrato de trabalho para o operário das fábricas, surgiram outros tipos de contratados para defender o setor de serviços.

Com base nos conceitos apresentados anteriormente, o autor salienta a importância do Direito do Trabalho na construção de uma sociedade pacífica, que requer a observância da legislação e a aceitação de certas limitações em prol do bem comum e do esforço humano. Para Garcia, (2017, p. 23) “desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social,

impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano”.

Conforme descrito por Garcia (2017, p.24) conceitua que:

Começa, assim, a surgir a política trabalhista de Getúlio Vargas, em 1930. Antes disso, destaca-se a Lei Eloy Chaves (Decreto 4.682/1923), ao criar a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários, bem como estabilidade para estes trabalhadores quando completavam dez anos de emprego, salvo falta grave, a ser comprovada previamente em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro

No Brasil, a normatização do Direito do Trabalho teve seu início em 1934, marcando a entrada do constitucionalismo social. No entanto, em 1937, com a promulgação da Constituição, houve uma intervenção do Estado, que estabeleceu o sindicato único, subordinado ao Estado, e proibiu a prática de greves, classificando-as como um sistema anti-social e prejudicial para a economia brasileira (NASCIMENTO, 1989).

Sobretudo, direcionando o olhar para a Constituição Federal de 1988, promulgada em 5 de outubro daquele ano, no seu Título II, encontram-se os Direitos e Garantias Fundamentais (NASCIMENTO, 2014).

Dentro desse contexto, destaca-se o Capítulo II, que aborda os Direitos Sociais, sendo o artigo 6º um ponto de referência. Por outro lado, os artigos 7º até 11 detalham os preceitos fundamentais do Direito do Trabalho, estabelecendo os direitos dos trabalhadores de forma abrangente e garantindo sua proteção legal (DELGADO, 2019).

Fragmentando através de um quadro a breve história do Direito no Brasil, fica fácil o entendimento, porém, não se pode esquecer que a história do Direito no Brasil é complexa e abrangente. Esta divisão destaca os principais marcos históricos da evolução do direito no Brasil, desde o período colonial até a atualidade (CASSAR, 2018).

Quadro 1 – Divisão Histórica do Direito Brasileiro.

Período	Desenvolvimento do Direito no Brasil
Período Colonial (1500-1822):	Durante a colonização, vigorava o Direito Português. As Ordenações Filipinas (1603) foram o principal código. No

	entanto, as características locais começaram a influenciar o direito, e os forais e as sesmarias foram importantes na regulação das terras.
Independência (1822):	Com a independência, o Brasil rompeu com Portugal, mas mantiveram muitas das estruturas legais existentes. O Código Criminal de 1830 e o Código Comercial de 1850 foram algumas das primeiras codificações.
Império (1822-1889):	O Império do Brasil (1822-1889) viu a promulgação da primeira Constituição brasileira em 1824. Também foram criados o Código Comercial de 1850 e o Código Criminal de 1830, marcando a consolidação do sistema legal.
República Velha (1889-1930):	A República Velha viu a promulgação da Constituição de 1891, que influenciou significativamente as leis brasileiras. O Código Civil de 1916 foi uma das grandes codificações desse período.
Era Vargas (1930-1945):	O governo de Getúlio Vargas resultou na promulgação da Constituição de 1934 e na reforma do Código Civil em 1939. O período também testemunhou a criação da Justiça do Trabalho e importantes mudanças nas leis trabalhistas.
República Contemporânea (1946 até hoje):	A Constituição de 1946 foi promulgada, seguida por mudanças significativas na legislação, incluindo o novo Código Civil de 2015 e a Constituição de 1988, que continua a ser à base do ordenamento jurídico brasileiro.

Fonte: Adaptada com base Cassar (2018, p.26).

2.1.3 A reforma trabalhista no Direito do Trabalho

A reforma trabalhista representa um conjunto de modificações instaladas dentro da legislação que governa as relações laborais em uma nação específica. Essas alterações podem incidir em uma variedade de áreas das leis trabalhistas, englobando aspectos como jornada de trabalho, modalidades de contratação, procedimentos de demissão, regulamentação de férias, definição de salários, benefícios oferecidos aos trabalhadores, dentre outros (DELAGADO, 2019).

Contudo, uma reforma trabalhista pode ser implementada por meio da aprovação de novas leis ou da modificação das leis existentes, muitas vezes após debates e negociações entre governo, empregadores, sindicatos e outros atores sociais. Seu impacto pode ser amplo e afetar diferentes setores da economia e da sociedade, sendo objeto de intensos debates e análises sobre seus benefícios e desafios (DELAGADO, 2019).

Quadro 2 – Período do desenvolvimento da Reforma Trabalhista

Período	Desenvolvimento da Reforma Trabalhista
Discussões Iniciais (2015)	Início das discussões sobre a necessidade de reforma trabalhista
Elaboração do Projeto (2016)	Elaboração do projeto de lei da reforma trabalhista
Apresentação ao Congresso	Apresentação do projeto ao Congresso Nacional para análise e debate
Tramitação e Discussões	Tramitação do projeto nas comissões parlamentares e debates sobre seus pontos
Aprovação na Câmara (2017)	Aprovação do projeto de lei da reforma trabalhista pela Câmara dos Deputados
Aprovação no Senado (2017)	Aprovação do projeto de lei pelo Senado Federal com emendas e ajustes
Sanção Presidencial (2017)	Sanção do projeto de lei pelo Presidente da República, tornando-se lei
Implementação (2017)	Implementação gradual das mudanças propostas pela reforma trabalhista
Debate Público (2018 - Presentes)	Continuação do debate público sobre os impactos e eficácia da reforma trabalhista
Período	Desenvolvimento da Reforma Trabalhista
Antes de 2017	Discussões sobre a necessidade de modernização das leis trabalhistas no Brasil
2017	Aprovada a Lei nº 13.467/2017, que promoveu diversas alterações na legislação
	Divulgação e início da implementação das novas regras

	Debates intensos sobre os impactos da reforma nos direitos dos trabalhadores
Pós-2017	Continuação dos debates e ajustes na aplicação da nova legislação
	Monitoramento dos efeitos da reforma trabalhista na economia e no mercado de trabalho
	Avaliação de possíveis revisões ou complementações da legislação

Fonte: Adaptada com base Delgado (2019, p.76).

A reforma trabalhista no Brasil, concretizada pela Lei nº 13.467/2017, trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista do país. Conseqüentemente, trouxe um rol de melhorias e segurança para o Direito do Trabalho, dentro ele cita-se abaixo alguns pontos importantes resumidos:

- **Negociação coletiva:** A reforma fortaleceu a negociação coletiva entre empregadores e empregados, permitindo acordos sobre questões como jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada (DELAGADO, 2019).
- **Terceirização:** A terceirização foi ampliada para todas as atividades, inclusive as atividades-fim das empresas, o que possibilita maior flexibilidade na contratação de serviços terceirizados (DELAGADO, 2019).
- **Jornada de trabalho:** A jornada de trabalho pode ser negociada por meio de acordo coletivo, podendo chegar a até 12 horas diárias, desde que respeitado o limite de 44 horas semanais e 220 horas mensais (DELAGADO, 2019).
- **Banco de horas:** Foi permitida a instituição do banco de horas por acordo individual ou coletivo, possibilitando a compensação de horas extras trabalhadas com folgas em outros períodos (DELAGADO, 2019).
- **Férias:** A reforma permitiu o fracionamento das férias em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos cada (DELAGADO, 2019).
- **Teletrabalho:** A legislação reconheceu o teletrabalho, ou trabalho remoto, possibilitando que as atividades sejam realizadas fora das dependências da empresa, mediante acordo entre as partes (DELAGADO, 2019).

- **Trabalho intermitente:** Foi criada a modalidade de contrato de trabalho intermitente, no qual o empregado é convocado para trabalhar apenas quando necessário, recebendo pagamento proporcional às horas efetivamente trabalhadas (DELAGADO, 2019).

- **Contribuição sindical:** A contribuição sindical passou a ser facultativa, cabendo ao trabalhador autorizar o desconto em folha de pagamento, em vez de ser obrigatória e descontada compulsoriamente (DELAGADO, 2019).

- **Rescisão contratual:** A reforma alterou o processo de rescisão contratual, permitindo a extinção do contrato por mútuo acordo, com o pagamento de metade do aviso prévio e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço pela metade, além de permitir saque de até 80% do saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (DELAGADO, 2019).

- **Justiça do Trabalho:** A reforma trouxe mudanças nos processos trabalhistas, incluindo a possibilidade de acordos extrajudiciais e a limitação de recursos, visando à redução da litigiosidade e à celeridade na resolução de conflitos (DELAGADO, 2019).

Apesar disso, esses são alguns dos pontos importantes da reforma trabalhista no Brasil, que visa modernizar as relações de trabalho e estimular a geração de empregos, embora tenha gerado debates e controvérsias sobre seus impactos na proteção dos direitos dos trabalhadores (DELAGADO, 2019).

2.2 A RELAÇÃO DE TRABALHO COM A RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho e a relação de emprego são conceitos distintos, embora muitas vezes sejam utilizados como sinônimos. Todas as relações de emprego são relações de trabalho, mas nem toda relação de trabalho configura uma relação de emprego (RESENDE, 2020).

Notadamente, a dependência entre a relação de trabalho e a relação de emprego está relacionada à forma como a legislação trabalhista aborda esses conceitos e, conseqüentemente, à extensão das proteções legais concedidas aos trabalhadores, que muitas vezes são mais abrangentes quando se trata de relações de emprego (RESENDE, 2020).

2.2.1 A relação de trabalho

A relação de trabalho sendo o gênero refere-se a qualquer situação em que uma pessoa, denominada trabalhador, realiza uma atividade em prol de outra parte, que pode ser um empregador, contratante ou cliente. Essa relação pode incluir diversas formas de trabalho, como emprego assalariado, trabalho autônomo, prestação de serviços por contrato, trabalho temporário, entre outras modalidades. A relação de trabalho é um conceito mais abrangente que engloba todas as formas de contribuição laboral (MARTINS, 2023a).

Toda via, a relação de trabalho permeia as interações laborais em sociedades ao redor do mundo, representando a dinâmica entre aqueles que oferecem seus serviços e aqueles que os demandam (MARTINS, 2023a).

De acordo com essa relação é intrínseca ao funcionamento econômico e social, englobando uma ampla variedade de formas de contribuição laboral, segundo Delgado (2010, p. 265) enfatiza também que a relação de trabalho é “toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

No âmbito da relação de trabalho, destacam-se diferentes modalidades, desde o tradicional emprego assalariado até formas mais flexíveis, como trabalho autônomo, freelancers e contratos por tempo determinado. Cada uma dessas modalidades traz consigo características distintas, moldando a natureza da colaboração entre trabalhadores e empregadores (MARTINS, 2023a).

Além disso, a globalização intensificou a interconexão entre diferentes culturas e práticas laborais, levando a uma maior diversidade na relação de trabalho. A compreensão e respeito pelas diferenças culturais e normativas tornaram-se cruciais para o sucesso das relações laborais em um mundo cada vez mais interdependente (CASSAR, 2018).

Delgado (2019, p.333) relata que,

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Em síntese, a relação de trabalho é um fenômeno multifacetado que reflete a complexidade das interações humanas na esfera profissional. Sejam em escritórios, fábricas, ambientes virtuais ou empreendimentos próprios, as dinâmicas entre trabalhadores e empregadores (CASSAR, 2018).

Portanto, molda-se não apenas as economias, mas também as sociedades em que vivemos. O entendimento e o aprimoramento constante dessa relação são essenciais para a construção de ambientes de trabalho mais justos, equitativos e sustentáveis (CASSAR, 2018).

2.2.2 A relação de emprego

A relação de emprego é espelhada ao entendimento de prestação de serviços, ou seja, o que se contrata é o trabalho diferente do pensamento de obter um resultado final, neste percurso apresenta-se seus requisitos com destaque aos artigos segundo e terceiros e parágrafo único descritos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (CASSAR, 2018).

Nestes pensamentos, necessita obter uma regra para que o trabalhador seja colocado no corpo de empregado, Cassar (2018, p. 48) “um trabalhador urbano ou rural seja considerado como empregado, mister que preencha, ao mesmo tempo, todos os requisitos abaixo: a) pessoalidade; b) subordinação; c) onerosidade; d) natureza não eventual; e) o empregado não corre o risco do empreendimento”.

Desta forma, a relação de emprego é um pilar fundamental nas sociedades modernas, representando a interação formalizada entre empregador e empregado. Ela se estabelece por meio de um contrato de trabalho, onde ambas as partes definem os termos e condições para a prestação de serviços em troca de uma remuneração (DELGADO, 2019).

Em resumo, a relação de emprego é um contrato social que sustenta o funcionamento das organizações e impulsiona o progresso econômico. Sujeita a evoluções sociais, tecnológicas e legais, essa relação é essencial para a estabilidade e prosperidade tanto dos trabalhadores quanto das empresas (MARTINS, 2023a).

Desta narrativa se descreve a sua diferença conforme BRASIL (1943):

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

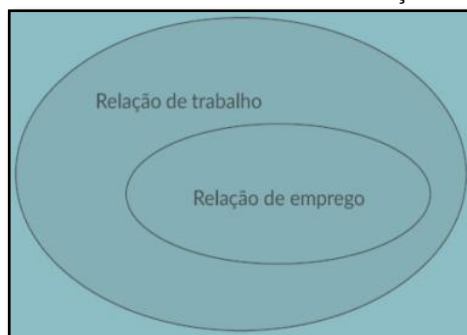
§ 3º - Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Em linhas gerais, a ausência de qualquer um desses indicadores descaracteriza a relação do trabalhador como empregado. Portanto, pode-se definir todo empregado como uma pessoa física que disponibiliza seu esforço físico ou intelectual (DELGADO, 2019).

Quadro 3 - Desenho da cobertura da Relação de trabalho.



Fonte: Adaptada com base Resende (2020, pag. 206).

2.2.3 A figura do advogado em um contexto no campo jurídico

O advogado é uma figura essencial no campo jurídico, desempenhando um papel estratégico em várias áreas do direito. Sua função vai além de simplesmente representar os interesses de seus clientes perante os tribunais. Para tanto ele atua como um mediador, conselheiro e defensor dos direitos individuais e coletivos. Em primeiro lugar, sua atuação é fundamental para a garantia do Estado Democrático

de Direito, assegurando que os cidadãos tenham acesso à justiça e que seus direitos sejam respeitados (NUNES, 2017).

Além disso, o advogado exerce um papel crucial na manutenção do equilíbrio de poder entre os cidadãos e as instituições, atuando como um contraponto aos abusos de autoridade e garantindo a observância das leis. Desta forma, a figura do advogado desempenha um papel estratégico em diversas áreas da sociedade, garantindo a observância das leis, a defesa dos direitos individuais e coletivos e a promoção da justiça (NUNES, 2017).

Ademais, a sua atuação vai além da representação legal é um agente de mudança, trabalhando para construir uma sociedade mais justa, equitativa e respeitosa dos direitos humanos. Portanto, é essencial reconhecer e valorizar o papel do advogado como um pilar fundamental do Estado de Direito (NUNES, 2017).

2.3 COMO OS ADVOGADOS TRABALHISTAS AUXILIAM NA ELABORAÇÃO E REVISÃO DE DOCUMENTOS LEGAIS EM EMPRESAS DE ITAITUBA-PA

A atuação dos advogados trabalhistas se revela fundamental para a elaboração e revisão de documentos legais nas empresas locais. Diante de um cenário jurídico complexo e em constante evolução, esses profissionais desempenham um papel essencial na garantia da conformidade legal das organizações com as leis trabalhistas vigentes (GARCIA, 2018).

Neste patamar, os advogados trabalhistas, dotados de sólidos conhecimentos jurídicos e especializados na legislação trabalhista brasileira, dedicam-se à análise detalhada de contratos, regulamentos internos, políticas de recursos humanos e demais documentos pertinentes às relações de trabalho. Sua expertise permite identificar eventuais lacunas, inconsistências ou irregularidades que possam expor a empresa a riscos jurídicos e litígios trabalhistas (LUZ, 2017).

2.3.1 Principais princípios do direito do trabalho em defesa ao trabalhador

O Direito do Trabalho tem como objetivo principal a proteção do trabalhador e a promoção de relações laborais justas e equilibradas. De certo modo, os princípios do Direito do Trabalho são mirados para todos os empregados, principalmente os

rejeitados pela CLT, como exemplo os empregados domésticos (PLÁ RODRIGUEZ, 2015).

Pois bem, para (CASSAR, 2018) os princípios para a proteção do trabalhador se repartem em: a) Princípio da prevalência da norma favorável ao trabalhador; b) Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador; c) Princípio da interpretação: *in dubio, pro misero*.

- **Elaboração e Interpretação de Normas:** Os princípios do Direito do Trabalho guiam a elaboração e interpretação das leis e regulamentos trabalhistas. Ao criar ou analisar uma norma, os legisladores e juristas levam em consideração esses princípios para assegurar a proteção adequada dos trabalhadores (LEITE, 2022)

- **Resolução de Conflitos:** Os princípios são frequentemente invocados durante processos de resolução de conflitos trabalhistas, como em ações judiciais, arbitragens ou negociações coletivas. Eles ajudam a orientar as decisões dos tribunais e outros órgãos responsáveis por resolver disputas, buscando garantir justiça e equidade (LEITE, 2022).

- **Negociação Coletiva:** Na negociação coletiva entre empregadores e sindicatos, os princípios do Direito do Trabalho são considerados para estabelecer acordos que respeitem os direitos dos trabalhadores e promovam condições de trabalho adequadas (LEITE, 2022).

- **Contratação e Relações Individuais de Trabalho:** Ao celebrar contratos individuais de trabalho, os princípios orientam as partes na definição de condições justas e respeitadas. A análise da personalidade, subordinação e outros elementos ajudam a determinar se uma relação é de emprego e, portanto, sujeita às normas específicas do Direito do Trabalho (LEITE, 2022).

- **Auditorias e Fiscalizações Trabalhistas:** Na realização de auditorias e fiscalizações trabalhistas, os princípios são utilizados para avaliar se as práticas adotadas pelos empregadores estão em conformidade com as normas trabalhistas, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados (LEITE, 2022).

- **Situações de Desligamento (Demissões):** Os princípios, como o da continuidade da relação de emprego, são considerados em casos de demissões para avaliar se a dispensa foi realizada de maneira justa e em conformidade com a legislação trabalhista (LEITE, 2022).

- **Medidas de Segurança e Saúde no Trabalho:** Na implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho, os princípios, como o da dignidade da pessoa humana, são aplicados para assegurar que as condições de trabalho respeitem a integridade e o bem-estar dos trabalhadores, tratado como sua parceria para uma vida digna e saudável no seu espaço laboral do seu dia a dia (DELGADO, 2019).

- **Revisão de Contratos e Políticas Empresariais:** As empresas utilizam os princípios do Direito do Trabalho ao revisar contratos e políticas internas para garantir que estejam em conformidade com as normas legais e respeitem os direitos dos colaboradores (DELGADO, 2019).

Visto que, os princípios do Direito do Trabalho são aplicados em diversos momentos, tanto na esfera legislativa como na prática cotidiana das relações laborais, com o objetivo de garantir a justiça, a equidade e a proteção dos direitos dos trabalhadores (DELGADO, 2019).

2.3.1.1 Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador

O princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador abraça também o princípio da proteção e vem de frente de normas que defende um mesmo trabalhador, ou seja, um conflito de normas. Neste sentido, é relevante uma decisão que favoreça o empregado, sem interesse em sua patente funcional (NASCIMENTO, 2014).

Em outras palavras, este princípio orienta que se exista mais de uma norma dirigida a um mesmo trabalhador, entre as escolhas deve opinar sempre pela qual apresente mais benefícios para trabalhador, não precisando saber sua hierarquia entre normas (NASCIMENTO, 2014).

Dentro deste universo cita-se os enunciados de Brasil (2020, p.15):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Em determinação geral, no direito comum nos transmite que, contentoso conflito de normas incidente ao mesmo caminho do caso já congelado, deve-se atender a

que tem o grau superior assim as de igual obediência, a que foi promulgada ou descrita mais recente e ainda a especial e não a geral (GARCIA, 2017).

Desta maneira, quando se discute o Direito do Trabalho o juizado é diferente, pois pertence pelo princípio da norma mais favorável ao operário. Nesta hipótese, não precisa respeitar a uma obediência formal da norma e sim, em cada situação, a origem que for mais benéfica ao trabalhador (GARCIA, 2017).

2.3.1.2 Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica (ou cláusula) respeita a aplicação das normas do trabalho, combinado uma condição melhor ou até mesmo uma cláusula em seu contrato de trabalho na qual é mais benéfica ao trabalhador, surgindo um novo texto que se modifica o combinado e não atende patamares de melhorias prevalece à anterior (GARCIA, 2017),

Assim se declara nas palavras de Leite (2022, p.216) que diz o seguinte:

Destarte, existindo uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente (ex.: cláusula de regulamento de empresa contendo uma vantagem para o empregado), sobrevier outra norma versando sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela, anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao trabalhador.

Para que seja atendido o princípio da condição mais benéfica ao empregado, tem que se atentar, na passagem de uma condição congelada anteriormente ou de uma determinação anterior apontada àquela situação discutida concretamente (GARCIA, 2017).

2.3.2 Princípio da proteção in dubio pro misero ou in dubio pró-operário

Sendo um dos princípios, tal como o princípio da proteção ao trabalhador, sugere-se que o indivíduo deve escolher, no momento que estiver à frente a uma norma que deixe a dúvida de duas escolhas ou mais de uma interpretação amigável e confiável, mediante aquela com o benefício ao empregado, no qual se entende que é a parte mais fraca na relação de emprego, ou seja, aparecendo daquela norma dúvida com o seu entendimento, sendo razoável, o trabalhador deverá escolher o que beneficiará o hipossuficiente (GARCIA, 2017).

Desta maneira, exprimi nas palavras de Leite (2022, p.208) que diz o seguinte:

Trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado.

O princípio em tese acima descrito sempre quando é preciso deverá ser aplicado quando se descreve dois requisitos simultâneos: a) surgindo uma dúvida da delimitação da norma legal; b) não vindo como negativa da vontade carimbada do legislador.

Nesta ancoragem, ou seja, é utilizado em situações em que há incerteza quanto ao significado ou alcance de uma norma, contrato ou circunstância, e a interpretação favorável ao trabalhador é adotada como regra. Dessa forma, quando há ambigüidade ou dúvida, presume-se que a interpretação mais benéfica ao trabalhador é a correta (GARCIA, 2017).

2.4 COMO A ATUAÇÃO DO ADVOGADO TRABALHISTA CONTRIBUI PARA A CONFORMIDADE LEGAL DAS EMPRESAS COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A atuação dos advogados trabalhistas é fundamental para garantir que as empresas estejam em conformidade com a legislação trabalhista e para proteger os direitos dos trabalhadores. Esses profissionais desempenham um papel crucial na assessoria jurídica das empresas, fornecendo orientações sobre as leis trabalhistas vigentes e ajudando na elaboração e revisão de documentos legais relacionados ao emprego (RESENDE, 2020).

2.4.1 Das categorias contratuais

As categorias contratuais referem-se às diferentes formas pelas quais as relações de trabalho são estabelecidas entre empregadores e trabalhadores. Cada categoria contratual possui características específicas que determinam os direitos e deveres das partes envolvidas (RESENDE, 2020).

De certo modo, é importante destacar que a legislação trabalhista varia entre os países, podendo influenciar as características específicas de cada tipo de contrato. Além disso, os princípios do Direito do Trabalho, como a proteção ao trabalhador e a busca pela igualdade, freqüentemente orientam a regulamentação dessas categorias contratuais (RESENDE, 2020).

2.4.2 Do Contrato de Trabalho

A dimensão do mundo jurídico é analisada através de conjuntos de princípios que rege de suas normas na qual tem a função de instruir o legislador e fazer a sua interpretação quando o juiz precisa de respaldo em seus trabalhos decisórios e assim a normativa vem para vedar as lacunas abertas pela Lei. O Direito do Trabalho tem uma qualidade que pressupõe uma obediência a hipossuficiência do empregado e entendida como o lado mais fraco nas relações jurídicas. Desta forma, temos um tratamento que decorre o entendimento de que o contrato de trabalho não se nivela por ambas as partes envolvidas (RESENDE, 2020).

O contrato de trabalho é um instrumento jurídico essencial que estabelece as bases para a relação empregatícia entre um empregador e um empregado. Essa documentação formaliza os termos e condições sob os quais o trabalho será desempenhado, proporcionando clareza e transparência a ambas as partes envolvidas (GARCIA, 2017).

Neste pensamento traz à luz a legislação exposta em (BRASIL, 1943) que diz desta forma:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

§ 1º Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

§ 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.

§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária.

Este acordo, geralmente, detalha informações cruciais como a identificação das partes, delineando os dados do empregador e do empregado, bem como informações específicas sobre a função ou cargo a ser desempenhado. A descrição das responsabilidades do empregado, a remuneração acordada, a jornada de trabalho e as condições relacionadas ao local de trabalho são elementos essenciais que compõem o contrato (RESENDE, 2020).

A remuneração, um componente central do contrato, inclui não apenas o salário base, mas também benefícios, bônus, e outros elementos que compõem a compensação financeira do empregado. A forma de pagamento, seja mensal, quinzenal ou semanal, é especificada, proporcionando clareza sobre as expectativas de ambas as partes (GARCIA, 2017).

A jornada de trabalho, por sua vez, estabelece o tempo dedicado ao trabalho, os dias da semana e os horários específicos. Questões relacionadas a intervalos, horas extras e condições adicionais de trabalho são frequentemente abordadas para evitar mal-entendidos e assegurar o cumprimento das leis trabalhistas (RESENDE, 2020).

A duração do contrato pode ser determinada ou indeterminada, dependendo das necessidades das partes. Contratos a prazo determinado têm um período específico de validade, enquanto os contratos por prazo indeterminado permanecem em vigor até que uma das partes decida encerrá-lo, respeitando as condições de rescisão estabelecidas (GARCIA, 2017).

Neste pensamento Martins (2023a, p.279) diz o seguinte:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador.

Posto que, é fundamental que o contrato esteja em conformidade com as leis trabalhistas locais para garantir sua validade e eficácia, destacando-se como um instrumento fundamental para a construção de relações profissionais sólidas e transparentes (RESENDE, 2020).

2.4.3 Do Contrato de Emprego

O contrato de emprego é um documento legal que estabelece as condições e termos nos quais um indivíduo será contratado por um empregador para desempenhar determinadas funções. Esse acordo é fundamental para formalizar a relação de trabalho entre as partes envolvidas, conferindo direitos e responsabilidades tanto ao empregador quanto ao empregado (GARCIA, 2017).

Neste prisma ensina-se o pensamento de Martins (2023a, p.279) que diz:

Para a relação entre empregado e empregador, deve-se falar em contrato de emprego. Não se usa a expressão empregado autônomo ou empregado eventual. Se o indivíduo é empregado, não é autônomo ou eventual, pois tem subordinação e presta serviços com continuidade. A legislação brasileira não faz distinção entre empregado e operário, no sentido de que o contrato de trabalho compreenderia o trabalho manual e o de emprego, o trabalho intelectual.

No âmbito do contrato de emprego, é comum encontrar informações essenciais, como a identificação completa das partes contratantes, incluindo nome, endereço e demais dados pertinentes. Além disso, o contrato detalha a natureza do trabalho a ser executado, especificando a função ou cargo, bem como as principais responsabilidades associadas a essa posição (RESENDE, 2020).

A remuneração é um elemento central do contrato de emprego, incluindo não apenas o salário base, mas também benefícios, bônus, comissões e outras formas de compensação. A forma e a periodicidade do pagamento também são claramente definidas, proporcionando clareza sobre as expectativas financeiras do empregado (GARCIA, 2017).

A jornada de trabalho é estabelecida no contrato, determinando o número de horas diárias, semanais ou mensais que o empregado se compromete a dedicar ao trabalho. Questões relacionadas a horários, intervalos, trabalho em regime de horas extras e outras condições específicas também são abordadas para evitar ambiguidades e garantir o cumprimento das normas trabalhistas (RESENDE, 2020).

A duração do contrato de emprego pode ser determinada, com um prazo específico de vigência, ou indeterminada, o que significa que a relação de trabalho permanece válida até que uma das partes decida encerrá-la, observando as condições de rescisão previamente estabelecidas (GARCIA, 2017).

Outros elementos frequentemente incluídos no contrato de emprego abrangem cláusulas relacionadas à confidencialidade, não concorrência, propriedade intelectual, entre outras, que visam proteger os interesses do

empregador e estabelecer limites éticos e legais para o empregado (RESENDE, 2020).

Por outro lado, é fundamental que o contrato de emprego esteja em conformidade com as leis trabalhistas locais, garantindo a validade legal do acordo. Além disso, o contrato de emprego serve como um documento de referência em casos de disputas ou litígios, proporcionando segurança jurídica para ambas as partes envolvidas (GARCIA, 2017).

Em resumo, esse instrumento desempenha um papel crucial na formalização e na regulamentação das relações de trabalho, promovendo transparência e equidade no ambiente profissional (GARCIA, 2017).

2.5 QUAL É O PAPEL DO ADVOGADO TRABALHISTA NA ORIENTAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS QUANTO ÀS LEIS TRABALHISTAS VIGENTES

Os advogados trabalhistas atuam como importantes agentes na assessoria jurídica das empresas, fornecendo orientações precisas e atualizadas sobre as legislações trabalhistas em constante evolução. Assim, desempenha-se um papel proativo na identificação de possíveis riscos legais e na adoção de medidas preventivas para evitar litígios trabalhistas e garantir a conformidade legal das práticas corporativas (MONTEIRO, 2014).

2.5.1 Na visão administrativa os conflitos entre os departamentos de relações humanas (RH) e departamentos jurídicos (DJ)

Os conflitos entre os departamentos de Recursos Humanos e Jurídicos em uma organização podem surgir devido às diferentes perspectivas e prioridades dessas áreas. Enquanto o Recursos Humanos se concentra na gestão de pessoas, cultura organizacional e desenvolvimento humano, o Jurídico está mais voltado para a conformidade legal e a mitigação de riscos (GHOSHAL e TANURE, 2004).

Conforme conceitua Ghoshal e Tanure (2004, p.26) no que diz:

A empresa tem obrigação moral e jurídica de tratar bem seu pessoal, e até de ajudar os demitidos. Absolutamente não é verdade que restrições legais

constituem o principal empecilho, a razão primordial da incapacidade dos gestores brasileiros de melhorar a produtividade da mão de obra. Nem mesmo nas estatais isso se dá.

Por conseguinte, os pontos de atrito comuns incluem divergências na interpretação das leis trabalhistas, abordagens contrastantes na resolução de conflitos internos, e a necessidade de equilibrar a eficiência operacional com a conformidade estrita às normas legais. A comunicação eficiente e a colaboração entre esses departamentos são essenciais para superar essas diferenças, promovendo um ambiente de trabalho equilibrado e em conformidade com as leis vigentes (GHOSHAL e TANURE, 2004).

2.5.1.1 O departamento de Recursos Humanos

O Departamento de Recursos Humanos é uma parte fundamental de qualquer organização, desempenhando um papel crucial na gestão estratégica e operacional das pessoas que compõem a força de trabalho. Seu objetivo central é aperfeiçoar o desempenho humano para alcançar os objetivos organizacionais, cuidando de aspectos relacionados à gestão de talentos, desenvolvimento, o bem estar e conformidade legal (MONTEIRO, 2014).

De acordo com Caxito, (2019, p.11) diz o seguinte:

As empresas, independentemente de seu porte, têm investido na construção e na estruturação da área de Recursos Humanos (RH) de uma forma estratégica e engajada com as outras áreas da empresa. Isso significa que o RH não lida somente com assuntos relacionados a pessoas (como recrutamento, seleção, treinamento e remuneração), as ações desenvolvidas por essa área influenciam os negócios da empresa e a busca de melhores resultados.

Além das realidades apontadas anteriormente, o Departamento de Recursos Humanos é um facilitador fundamental para o sucesso organizacional, conectando estratégias de gestão de pessoas aos objetivos gerais da empresa. Seu papel vai além da administração burocrática e se estende ao desenvolvimento humano, à promoção da cultura corporativa e à garantia de um ambiente de trabalho saudável e produtivo (MONTEIRO, 2014).

Importante destacar neste contexto conforme Chiavenato (2014) que, o Departamento de Recursos Humanos um mero acolhedor de talentos humanos,

abrange algumas características nas quais elas são: Recrutamento e Seleção; Desenvolvimento e Treinamento; Gestão de Desempenho; Administração de Benefícios e Compensações; Bem-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho; Gestão da Cultura Organizacional.

- **Recrutamento e Seleção:** O Recursos Humanos é responsável por atrair, recrutar e selecionar talentos qualificados para preencher as necessidades da organização. Esse processo envolve a elaboração de descrições de cargos, a condução de entrevistas, a avaliação de candidatos e a tomada de decisões estratégicas para a construção de uma equipe coesa e eficiente (CHIAVENATO 2014).

- **Desenvolvimento e Treinamento:** O desenvolvimento contínuo dos funcionários é uma prioridade do Recursos Humanos. Isso inclui a criação de programas de treinamento, workshops e oportunidades de aprendizado para aprimorar as habilidades e competências dos colaboradores. O investimento no desenvolvimento pessoal contribui não apenas para o crescimento individual, mas também para a evolução da organização como um todo (CHIAVENATO 2014).

- **Gestão de Desempenho:** O Recursos Humanos implementa sistemas para avaliar e gerenciar o desempenho dos funcionários. Isso inclui a definição de metas, a condução de avaliações regulares, a identificação de áreas de melhoria e o reconhecimento de conquistas. A gestão de desempenho é fundamental para alinhar os objetivos individuais aos objetivos organizacionais (CHIAVENATO 2014).

- **Administração de Benefícios e Compensações:** O departamento de Recursos Humanos é responsável por estruturar pacotes de benefícios e compensações que atendam às necessidades dos funcionários e estejam em conformidade com as práticas de mercado. Isso inclui salários, benefícios de saúde, planos de aposentadoria e outros incentivos que contribuem para a satisfação e retenção dos colaboradores (CHIAVENATO 2014).

- **Relações Trabalhistas e Conformidade Legal:** O Recursos Humanos atua como intermediário nas relações entre empregadores e funcionários, buscando manter um ambiente de trabalho saudável. Além disso, é responsável por garantir que as práticas de Recursos Humanos estejam em conformidade com as leis trabalhistas, normas regulamentares e políticas internas da empresa (CHIAVENATO 2014).

- **Bem-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho:** O Recursos Humanos se preocupa com o bem-estar geral dos funcionários, implementando políticas e iniciativas que promovam um ambiente de trabalho saudável. Isso inclui programas de saúde, iniciativas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, apoio emocional e outras medidas que contribuam para a qualidade de vida no trabalho (CHIAVENATO 2014).

- **Gestão da Cultura Organizacional:** O departamento de Recursos Humanos desempenha um papel crucial na formação e na promoção da cultura organizacional. Isso envolve a definição de valores, comportamentos esperados e a promoção de uma atmosfera que favoreça a diversidade, inclusão e colaboração (CHIAVENATO 2014).

2.5.1.2 O departamento Jurídico (DJ)

O departamento Jurídico desempenha um papel crucial dentro de uma empresa, sendo responsável por gerenciar e orientar questões legais que impactam as operações da organização. O advogado sendo um autor indispensável com a administração da justiça, visto que na Constituição Federal de 1988 em seu “Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.” Sua atuação vai além de lidar com litígios e contenciosos, abrangendo a assessoria jurídica preventiva, a análise de contratos, a conformidade regulatória e a mitigação de riscos.

Como demonstra Martins (2023b, p.460 e 461) que diz:

O advogado deveria ser necessário em todo e qualquer processo, inclusive na Justiça do Trabalho, pois é a pessoa técnica, especializada na postulação. A ausência de advogado para o reclamante implica desequilíbrio na relação processual, pois não terá possibilidade de postular tão bem quanto o empregador representado pelo causídico, podendo perder seus direitos pela não observância de prazos etc. Contudo, essa assistência deveria ser fornecida pelos sindicatos ou, em sua impossibilidade, pelo Estado. Este deveria fornecer gratuitamente advogados para quem deles necessitasse na Justiça do Trabalho, mediante o que é feito no Juízo Criminal, em que é indicado um advogado dativo, que acompanha o processo e é remunerado pelo Estado. Tal atribuição é considerada um munus público e deveria ser prestada por advogados recém-formados, para que aos poucos adquirissem a prática e, enquanto isso, poderiam ajudar os necessitados.

A presença do advogado revela-se crucial em todo e qualquer processo legal, incluindo na esfera da Justiça do Trabalho, uma vez que este profissional é especializado na postulação e detentor do conhecimento técnico necessário. A ausência de representação jurídica para o reclamante acarreta um desequilíbrio na dinâmica processual, já que este não terá a capacidade de pleitear seus direitos de maneira tão eficaz quanto o empregador, que é representado por um advogado. Há o risco de perda de direitos devido à não observância de prazos, entre outros fatores (MARTINS, 2023b).

Para Martins, (2023b p.109) “Nos exames da Ordem dos Advogados do Brasil são exigidos conhecimentos específicos de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho para habilitar o bacharel a atuar como advogado.” Uma vez que, o Departamento Jurídico é uma peça fundamental na engrenagem organizacional, desempenhando um papel preventivo, corretivo e estratégico.

De acordo com a sua atuação não só resguarda a empresa de potenciais riscos legais, mas também contribui para a construção de uma cultura empresarial ética e transparente (MARTINS, 2023b).

Vale ressaltar que dentro do contexto conforme DELGADO (2019) que, o advogado é insolúvel à administração judiciária e no Departamento Jurídico dentro da empresa é a ponte que interliga o mundo da legislação externa com o mundo da legislação interna.

Nesse sentido, para DELGADO (2019) diz que isso ocorra em uma boa estrutura política é preciso seguir importantes prerrogativas nas quais elas são: Assessoria Legal e Consultoria, Gestão de Contratos, Conformidade Regulatória, Gestão de Litígios, Propriedade Intelectual, Gestão de Riscos, Relacionamento com Órgãos Reguladores:

- **Assessoria Legal e Consultoria:** Uma das funções primordiais do Departamento Jurídico é fornecer assessoria legal e consultoria aos diversos setores da empresa. Isso inclui orientar a alta administração em decisões estratégicas, avaliar a legalidade de práticas empresariais e garantir que todas as atividades estejam em conformidade com as leis e regulamentos vigentes (MARTINS, 2023b).

- **Gestão de Contratos:** O Departamento Jurídico é responsável por elaborar, revisar e gerenciar contratos. Desde acordos comerciais e contratos de prestação de serviços até parcerias estratégicas, os advogados desse departamento

asseguram que todos os documentos estejam alinhados aos interesses da empresa, reduzindo riscos e evitando possíveis litígios (MARTINS, 2023b).

- **Conformidade Regulatória:** Manter a empresa em conformidade com as regulamentações locais, nacionais e internacionais é uma tarefa complexa. O Departamento Jurídico monitora as mudanças na legislação, avalia seu impacto nos negócios e implementa políticas e procedimentos para garantir a observância das normas aplicáveis (MARTINS, 2023b).

- **Gestão de Litígios:** Quando disputas legais surgem, o Departamento Jurídico atua na gestão eficiente de litígios. Isso inclui representar a empresa em tribunais, negociar acordos extrajudiciais, e, sempre que possível, buscar soluções alternativas para resolver conflitos, visando minimizar custos e proteger a reputação da empresa (MARTINS, 2023b).

- **Propriedade Intelectual:** A proteção dos ativos intangíveis da empresa, como marcas registradas, patentes e direitos autorais, é outra área de atuação do Departamento Jurídico. Garantir que a propriedade intelectual esteja devidamente protegida é essencial para preservar a inovação e a competitividade no mercado (MARTINS, 2023b).

- **Gestão de Riscos:** Identificar, avaliar e gerenciar riscos legais é uma responsabilidade crítica do Departamento Jurídico. Isso envolve análise proativa de potenciais ameaças legais, implementação de estratégias para mitigar riscos e oferecer treinamento interno para garantir a conformidade dos funcionários com políticas e regulamentos (MARTINS, 2023b).

- **Relacionamento com Órgãos Reguladores:** O departamento mantém um canal de comunicação com órgãos reguladores, representando a empresa em auditorias, fornecendo informações solicitadas e garantindo que a empresa esteja em conformidade com as exigências governamentais (MARTINS, 2023b).

2.5.2 Das Interpretações das funções distintas

A compreensão dessas funções distintas é fundamental para a gestão eficaz de conflitos entre os departamentos, promovendo uma colaboração que leve em consideração tanto as necessidades humanas quanto as exigências legais da empresa. Cada setor tem suas responsabilidades, porém, é preciso uma sintonia

entre eles. Por sua vez, com compreensão deve existir a distinção dos conflitos (MONTEIRO, 2014).

Quadro 4 – Esboço comparativo entre Departamento Recursos Humanos e Jurídico

Departamento de Recursos Humanos	Departamento Jurídico
Foco principal nas pessoas, no desenvolvimento de talentos e na gestão de aspectos relacionados aos funcionários.	Foco principal na assessoria jurídica, garantindo que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentos.
Responsável pelo recrutamento, seleção e integração de novos funcionários.	Encarregado da gestão de contratos, análise de riscos legais e representação da empresa em questões judiciais.
Desenvolve programas de treinamento, avaliação de desempenho e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.	Elabora e gerencia contratos, assegurando a legalidade das práticas empresariais.
Lida com questões internas, como resolução de conflitos, motivação dos funcionários e promoção de uma cultura organizacional positiva.	Atua na gestão de litígios, representação legal em processos judiciais e mediação em disputas empresariais.
Administração de benefícios, folha de pagamento e questões trabalhistas rotineiras.	Monitora as mudanças na legislação, garantindo a conformidade regulatória e evitando riscos legais.
Busca criar um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo.	Protegem os ativos intangíveis da empresa, como propriedade intelectual, marcas registradas e patentes.
Gerenciamento de políticas internas, ética corporativa e responsabilidade social.	Avaliação proativa e gestão de riscos legais, proporcionando aconselhamento preventivo à empresa.
Relacionamento direto com funcionários, sindicatos e órgãos reguladores em questões trabalhistas.	Comunicação com órgãos reguladores, representação em auditorias e interação com advogados externos em litígios complexos.

Fonte: Adaptada com base Chiavenato (2014, p.3).

Similarmente, os departamentos de Recursos Humanos e Jurídicos desempenham funções distintas, mas complementares dentro de uma organização. Embora compartilhem o objetivo geral de promover um ambiente de trabalho legal, ético e eficiente, podem surgir pontos de conflito devido à natureza específica de suas responsabilidades. Aqui estão alguns dos pontos principais de conflitos que podem ocorrer entre esses departamentos (CHIAVENATO, 2014).

Quadro 5 – Desenho dos conflitos entre Departamento Recursos Humanos e Jurídico

Natureza específica	Responsabilidades
Interpretação de Normas e Leis Trabalhistas:	Recursos Humanos: Muitas vezes, o Recursos Humanos está mais focado na aplicação prática das políticas internas e na gestão de questões cotidianas relacionadas aos funcionários. Jurídico: O departamento jurídico concentra-se na interpretação e no cumprimento estrito das leis trabalhistas, minimizando o risco legal. Pode haver desafios quando o Recursos Humanos busca soluções práticas que, do ponto de vista legal, podem ser questionáveis.
Conflitos Internos e Resolução de Disputas:	Recursos Humanos: Busca soluções rápidas e eficazes para resolver conflitos internos entre funcionários. Jurídico: Preocupa-se com a mitigação de riscos legais e pode advogar por processos mais formais, a fim de proteger os interesses da empresa. Isso pode entrar em conflito com a abordagem mais conciliadora do Recursos Humanos.

Confidencialidade e Privacidade:	Recursos Humanos: Lida com informações pessoais e confidenciais dos funcionários, como avaliações de desempenho e questões de saúde. Jurídico: Deve garantir que as práticas de Recursos Humanos estejam em conformidade com as leis de privacidade e proteção de dados. Pode haver conflitos sobre como equilibrar a necessidade de confidencialidade com as obrigações legais.
Contratação e Demissão:	Recursos Humanos: Foca na contratação eficiente e na gestão de talentos. Jurídico: Deve garantir que os processos de contratação e demissão estejam em conformidade com as leis trabalhistas, evitando possíveis litígios. Conflitos podem surgir quando o Recursos Humanos busca flexibilidade para tomar decisões rápidas e o departamento jurídico exige conformidade estrita.
Políticas Internas e Regulamentos:	Recursos Humanos: Desenvolve e implementa políticas internas visando ao bem-estar e ao engajamento dos funcionários. Jurídico: Certifica-se de que as políticas estejam em conformidade com as leis vigentes e evita riscos legais. Conflitos podem surgir se as políticas propostas pelo Recursos Humanos não estiverem alinhadas com as diretrizes

	legais.
--	---------

Fonte: Adaptada com base Chiavenato (2014, p.39).

Para mitigar esses conflitos, é crucial uma comunicação eficiente entre os departamentos. A busca de soluções que atendam tanto aos objetivos práticos dos Recursos Humanos quanto às exigências legais é fundamental para a harmonia entre esses departamentos (MONTEIRO, 2014).

2.6 DE QUE FORMA O ADVOGADO TRABALHISTA CONTRIBUI PARA A PREVENÇÃO DE LITÍGIOS E A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

O advogado trabalhista desempenha-se um papel fundamental na estratégia de gestão de riscos das empresas, agindo de maneira antecipada para identificar possíveis questões legais e revisar medidas preventivas que diminuam a probabilidade de litígios. Suas ações contribuem significativamente para a prevenção de litígios e para a promoção de um ambiente de trabalho harmonioso e em conformidade com a legislação, o que, por sua vez, colabora para a sustentabilidade e o sucesso das empresas (GARCIA, 2018).

2.6.1 A primordialidade da atuação de um Advogado Trabalhista em empresa

A atuação do advogado trabalhista em tomadas de decisões em uma empresa é de suma importância para garantir o cumprimento adequado das leis trabalhistas e a proteção dos direitos tanto dos empregadores quanto dos empregados (GARCIA, 2018).

Devido a isso, o advogado trabalhista é um profissional legalmente habilitado e especializado em questões relacionadas ao direito do trabalho, sendo responsável por orientar a empresa em relação às suas obrigações legais, prevenir litígios trabalhistas, representar a empresa em processos judiciais e administrativos, e auxiliar na elaboração e revisão de contratos, políticas internas e demais documentos relacionados ao ambiente laboral (LUZ, 2017).

Em suas atribuições, o advogado trabalhista analisa minuciosamente a legislação trabalhista vigente, bem como jurisprudências e doutrinas pertinentes,

para garantir que a empresa esteja em conformidade com as leis e normas aplicáveis (GARCIA, 2018).

Desse modo, ele assessora a empresa na tomada de decisões estratégicas relacionadas a contratações, demissões, terceirizações, jornada de trabalho, remuneração, benefícios, saúde e segurança do trabalho, entre outros aspectos (GARCIA, 2018).

Além disso, o advogado trabalhista desempenha um papel fundamental na resolução de conflitos trabalhistas, seja através de negociações extrajudiciais, mediação ou representação em processos judiciais (LUZ, 2017).

Particularmente, ele atua na defesa dos interesses da empresa em eventuais litígios trabalhistas, buscando soluções que conciliem os direitos dos trabalhadores com os interesses da organização (LUZ, 2017).

Em suma importância, a atuação do advogado trabalhista em uma empresa visa assegurar o cumprimento das leis trabalhistas, prevenir litígio e proteger o interesse legal e financeiro da empresa, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho justo, equilibrado e conforme as normas jurídicas vigentes (GARCIA, 2018).

2.6.2 A dignidade de informar os colaboradores dos documentos redigidos pelo advogado trabalhista

Informar os colaboradores sobre os documentos redigidos pelo advogado trabalhista além de ser digno, oferece diversas vantagens tanto para a empresa quanto para os próprios funcionários. Essa prática contribui para a transparência e a comunicação interna eficaz, além de promover um ambiente de trabalho mais seguro e harmonioso (SARMENTO, 2016).

Desta forma, todos têm o dever de ser digna, no âmbito do Direito contemporâneo, a palavra "dignidade" adquire um sentido adicional, muito associado aos direitos humanos. A dignidade é concebida como uma qualidade intrínseca de todos os seres humanos, independente de seu status ou conduta. Trata-se de uma característica ontológica, não contingente (SARMENTO, 2016).

Em outras palavras, todos os indivíduos da espécie humana possuem dignidade simplesmente por serem pessoas, sem que haja restrições relacionadas a gênero, idade, cor, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, capacidade

intelectual ou quaisquer outros fatores. Mesmo diante de crimes graves ou atos repulsivos, a dignidade humana permanece inalterada (SARMENTO, 2016).

Assim como, tanto o homicida quanto o torturador possuem o mesmo valor intrínseco que um herói ou um santo. Essa dignidade não é conferida por qualquer entidade externa e, portanto, não pode ser revogada pelo Estado ou pela sociedade em qualquer circunstância. Ela é inerente à natureza humana e, embora possa ser violada ou desrespeitada por ações estatais ou individuais, jamais é perdida pelo seu possuidor (SARMENTO, 2016).

Partindo da transparência e confiança, informa-se os colaboradores sobre os documentos revisados pelo advogado trabalhista, a empresa demonstra transparência em relação às suas políticas e práticas internas. Isso ajuda a construir um ambiente de confiança entre empregadores e funcionários, promovendo relações saudáveis no local de trabalho (GARCIA, 2018).

Por conseguinte, a conscientização dos direitos e deveres ao conhecer os documentos revisados, os colaboradores têm a oportunidade de compreender melhor seus direitos e deveres no ambiente de trabalho. Isso contribui para evitar conflitos e mal-entendidos, pois os funcionários estarão cientes das regras e regulamentos que regem sua relação de trabalho (LUZ, 2017).

2.6.3 Dos benefícios e desafios da atuação do advogado trabalhista na prevenção de litígio

A atuação do advogado trabalhista desempenha um papel crucial na prevenção de litígios e na resolução de conflitos nas empresas, trazendo consigo uma série de benefícios e alguns desafios. Um dos principais benefícios é a identificação proativa de potenciais problemas legais, permitindo que a empresa esteja sempre um passo à frente na conformidade com a legislação trabalhista (LEITE, 2019).

Quadro 6 – Esquema comparativo entre Benefícios e Desafios

Benefícios	Desafios
Identificação proativa de potenciais problemas legais	Custos associados à contratação de serviços jurídicos
Implementação de medidas preventivas	Risco de litígios trabalhistas mesmo com a atuação do advogado

Redução da probabilidade de litígios	Resistência dos colaboradores em relação às mudanças implementadas
Conformidade legal com a legislação trabalhista	Possibilidade de erros humanos na interpretação da legislação
Promoção de um ambiente de trabalho harmonioso	Impacto na reputação da empresa em caso de processos trabalhistas
Atualização constante sobre as leis trabalhistas	Pressão sobre o departamento jurídico para resultados imediatos
Orientação adequada aos gestores de Recursos Humanos	Sobrecarga de trabalho para o departamento jurídico
8. Resolução rápida e eficiente de conflitos	8. Dificuldade em lidar com leis complexas e em constante mudança
Melhoria do relacionamento entre empresa e colaboradores	Possibilidade de interpretações diversas da legislação
Contribuição para a sustentabilidade e o sucesso da empresa	Impacto negativo nas finanças da empresa em caso de litígio

Fonte: Adaptada com base Chiavenato (2014, p.7).

Assim, embora a atuação do advogado trabalhista traga uma série de benefícios para as empresas, também há desafios a serem enfrentados. É importante que as empresas avaliem cuidadosamente esses benefícios e malefícios e adotem uma abordagem estratégica para a gestão de riscos trabalhistas (MARTINEZ, 2020).

2.6.4 Da tomada de decisão estratégica

A tomada de decisão estratégica do advogado trabalhista é um processo complexo e multifacetado, que envolve uma análise cuidadosa de diversos fatores e considerações legais. Em primeiro lugar, o advogado deve compreender profundamente o contexto específico da empresa ou do cliente para o qual está prestando serviços. Isso inclui entender a natureza de suas operações, sua estrutura organizacional, as leis e regulamentos aplicáveis ao setor em que atua, bem como quaisquer questões jurídicas pendentes ou potenciais (GARCIA, 2018).

Nesse sentido, com base nessa compreensão, o advogado trabalhista precisa identificar e avaliar os riscos legais enfrentados pela empresa ou pelo cliente. Isso pode incluir questões relacionadas ao cumprimento das leis trabalhistas, prevenção de litígios, resolução de conflitos, conformidade regulatória, entre outros. O advogado deve analisar cuidadosamente cada um desses riscos, considerando sua probabilidade de ocorrência e seu impacto potencial (CASSAR, 2018).

Quadro 7 – Esquema da solução entre Complexidade e Ações Estratégicas

Complexidade	Ações Estratégicas
Variedade de leis trabalhistas e regulamentações	Realizar auditorias jurídicas periódicas para garantir conformidade
Diversidade de situações e casos específicos	Desenvolver políticas internas claras e abrangentes
Riscos de litígios trabalhistas	Fornecer treinamento regular aos funcionários sobre leis e regulamentos
Mudanças frequentes na legislação trabalhista	Manter-se atualizado sobre mudanças na legislação e regulamentação
Pressão para equilibrar interesses da empresa e dos funcionários	Negociar acordos justos e equilibrados entre as partes envolvidas
Conflitos entre normas legais e práticas empresariais	Mediar disputas e resolver conflitos de forma eficaz
Necessidade de proteger a reputação da empresa	Implementar estratégias de comunicação eficazes para gerenciar crises
Desafios de lidar com questões éticas e morais	Orientar os clientes sobre práticas éticas e conformidade com a lei
Impacto das decisões legais nas operações e no sucesso da empresa	Avaliar cuidadosamente os efeitos das decisões legais nas operações empresariais
Gestão de riscos e prevenção de litígios trabalhistas	Desenvolver planos de gerenciamento de crises e contingências

Fonte: Adaptada com base Chiavenato (2014, p.9).

Além disso, a variedade de leis trabalhistas e regulamentações, os advogados enfrentam o desafio de lidar com uma ampla gama de leis e regulamentos

trabalhistas. A ação de solução é realizar auditorias jurídicas periódicas para garantir conformidade com essas leis e regulamentos. Ademais, a diversidade de situações e casos específicos, cada caso pode apresentar circunstâncias únicas. A solução é desenvolver políticas internas claras e abrangentes que possam ser aplicadas a uma variedade de situações (GARCIA, 2018).

Portanto, a pressão para equilibrar interesses da empresa e dos funcionários, os advogados trabalhistas frequentemente precisam negociar acordos justos entre a empresa e os funcionários. Isso exige equilíbrio e habilidades de negociação. Assim sendo, os conflitos entre normas legais e práticas empresariais, às vezes, as práticas empresariais podem entrar em conflito com as normas legais. A solução é mediar disputas e resolver conflitos de forma eficaz (GARCIA, 2018).

3 METODOLOGIA

3.1 MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Diversos procedimentos foram adotados para a elaboração desta monografia, os caminhos dela foi a de planejar e executar os métodos, foi empregado os métodos científicos, visando obter dados e informações para a realização deste trabalho. Na metodologia, são delineados os passos seguidos para a realização da pesquisa, detalhando o tipo de abordagem utilizada, o público-alvo da pesquisa, os métodos de coleta e análise de dados, bem como os recursos materiais empregados na elaboração deste projeto (GIL, 2002).

As delineações adotadas neste tipo de pesquisa podem ser indicadas em: bibliográfico, estudo de caso. Na pesquisa bibliográfica, como descrita por Cruz (2011 p.116) “é desenvolvida a partir de material já elaborado,” pretendem gerar expectativas através de referências como livros artigos entre outros.

Logo, para Vergara (2011) um estudo de caso é uma metodologia de pesquisa qualitativa que envolve uma análise aprofundada de um fenômeno específico dentro de seu contexto real. Nesse tipo de estudo, o pesquisador investiga detalhadamente um caso único ou um conjunto limitado de casos para compreender as complexidades e dinâmicas envolvidas.

Geralmente, um estudo de caso é utilizado para explorar questões complexas e multifacetadas, fornecendo insights valiosos sobre a interação entre diferentes

variáveis e o impacto de determinados eventos ou intervenções. No contexto da contribuição do advogado na condução jurídica trabalhista em uma empresa (GIL, 2017).

Assim, um estudo de caso poderia envolver uma análise detalhada das estratégias legais adotadas por advogados trabalhistas para prevenir litígios e resolver conflitos trabalhistas em uma empresa específica, examinando os desafios enfrentados, as soluções propostas e os resultados alcançados, neste estudo levantam-se dados de perguntas abertas e perguntas fechadas com a população específica sobre o tema (GIL, 2017).

Por tanto, dentre as várias formas que a pesquisa qualitativa pode assumir, o estudo de caso é um modelo de investigação em que, segundo Zambello (2018), há a focalização de um caso simples ou específico complexo ou abstrato, que deve ser tratado bem delimitado e ter seus contornos claramente definidos no desenrolar do estudo.

Por sua vez, destaca-se por constituir-se como uma unidade dentro de um sistema mais amplo, no qual o interesse incide naquilo que ele tem de único, de particular, mesmo que posteriormente venham a ficar evidentes certas semelhanças com outros casos ou situações (ZAMBELLO, 2018).

Seguindo o rito, iniciaram-se os processos metodológicos deste trabalho por meio de um levantamento minucioso bibliográfico estudado por grandes doutrinadores que exploram o tema em tela, dentro dele os autores em destaque: Idalberto Chiavenato, Luciano Martinez, Marx e Engels, Mauricio Godinho Delgado, Plá Rodriguez, Sergio Pinto Martins, Vólia Bomfim Cassar, entre outros, e explorado com vários trabalhos científico, legislação brasileira, paginas da web, revistas jurídicas, artigos jurídicos e jurisprudências.

Para Queiroz (2019) introduz que o levantamento bibliográfico é o processo de busca, seleção e análise de fontes bibliográficas relevantes para uma determinada área de estudo ou pesquisa. Esse procedimento envolve a identificação de livros, artigos, teses, dissertações e outros tipos de documentos que abordam o tema de interesse, visando obter informações e embasar o desenvolvimento do trabalho acadêmico ou científico.

Conforme mencionado pelo autor, o levantamento bibliográfico destaca a relevância de priorizar fontes confiáveis, tais como livros, artigos, teses, periódicos científicos. Tal recomendação sublinha a importância de embasar a pesquisa em

fontes reconhecidas pela comunidade acadêmica, garantindo a veracidade e a qualidade das informações utilizadas.

Escolher fontes consolidadas fortalece o embasamento teórico do trabalho, reforçando os argumentos e a credibilidade da pesquisa. Essa abordagem segue as boas práticas metodológicas, realizando uma busca criteriosa em um amplo acervo para o levantamento bibliográfico.

O método de pesquisa adotado pode ser classificado como exploratório, uma vez que se baseia em levantamentos bibliográficos, caracterizando-se pela sua flexibilidade em relação aos procedimentos utilizados. Esse tipo de abordagem permite uma investigação ampla e abrangente sobre o tema em questão, explorando diversas fontes de informação disponíveis na literatura especializada (GIL, 2002).

Além disso, ao utilizar levantamentos bibliográficos, é possível obter uma compreensão mais aprofundada do problema de pesquisa e identificar lacunas no conhecimento existente, orientando assim o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas.

A pesquisa exploratória foi essencial neste estudo, visando criar uma maior proximidade com a questão em análise. De acordo com o autor, o propósito principal dessa metodologia é tornar o problema mais evidente e facilitar a elaboração de conjecturas (KLEINA, 2014).

A pesquisa adota também uma abordagem descritiva, que, em conjunto com as investigações exploratórias, se concentra na observação, registro, análise, classificação e interpretação dos fatos. É importante ressaltar que, nesse tipo de estudo, o pesquisador não exerce influência direta sobre os elementos investigados, buscando retratar fielmente a realidade em estudo (KLEINA, 2014).

A pesquisa descritiva é um método científico que visa descrever e analisar as características de determinado fenômeno, sem interferir diretamente nele. Seu objetivo é proporcionar uma visão detalhada e precisa da situação estudada, por meio da observação, registro, análise e interpretação dos dados coletados. Dessa forma, busca-se compreender as relações entre variáveis e identificar padrões ou tendências sem manipular as condições naturais do ambiente estudado (COLLIS E HUSSEY, 2005).

A coleta de dados deu-se início com 1 (um) questionário reformulado com 4 (quatro) perguntas fechadas questões objetivas e 7 (sete) perguntas abertas

questões subjetivas, criada pelo pesquisador, com a fundamentação toda embasada no estudo praticado conforme descrito teoricamente.

Para Vieira (2010, p.100) diz o seguinte:

Os questionários podem conter perguntas abertas e perguntas fechadas. As perguntas abertas são aquelas que não oferecem uma resposta pronta ao entrevistado. Esse tipo de questão é bastante útil quando se quer investigar algo desde o princípio ou realizar um levantamento inicial sobre o que pensam os entrevistados a respeito de um tema.

A vantagem dos questionários reside no fato de que eles não expõem os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistador, permitindo que os respondentes expressem suas próprias percepções e experiências de forma mais objetiva e independente (GIL, 2017).

Os objetivos da pesquisa foram cuidadosamente incorporados nos questionários, mantendo-se a integridade dos dados coletados e assegurando, desse modo, a confiabilidade e a fidedignidade da pesquisa.

Para a execução do trabalho, fez uso de notebook, softwares, aplicativos de edição de textos e gráficos, uso da internet, como também a confecção dos questionários impressos, e o deslocamento até os participantes foram conduzidos por veículo moto.

Com o retorno do questionário, iniciaram-se as tratativas dos dados, realizando uma análise e interpretação por um lado as perguntas fechadas no formato objetivo, ou seja, quantificando em gráficos e percentagens, por outro lado, as perguntas abertas no formato subjetivo, esta segunda temos a possibilidade de quantificar por gráficos ou percentagens será tratada com interpretação qualitativa e quantitativa. Nesta configuração, a análise dos dados passara a se conectar dos resultados com os outros já apontados, por outras palavras, os doutrinadores em estudo serão a conclusão dos resultados (FEFERBAUM E QUEIROZ 2019).

3.2 LÓCUS DA PESQUISA

Seguindo a condução da pesquisa, incorporou-se o questionário diretamente aos advogados trabalhistas da cidade de Itaituba no estado do Pará, desta forma, encontra-se registrado junto ao órgão da classe OAB/PA subseccional Itaituba/PA

até o momento 250 (duzentos e cinquenta) advogados. (ORDENS DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2023).

Pretendendo obter as inspirações de grande valor a partir da experiência praticada por estes profissionais na área de advogados trabalhistas, dentro destas combinações de métodos exploratórios proporcionou não apenas a clareza do problema em análise, mas também a descoberta de detalhes e pontos de vista significativos, abrillantando assim a abordagem da pesquisa.

Contudo, a investigação exploratória oferece versatilidade ao buscar dados e informações para realizar a pesquisa, enquanto a descritiva simplifica a descrição dos dados coletados por meio de questionários, sem interferência nos resultados por parte do pesquisador.

O questionário de pesquisa foi aplicado a 10 (dez) advogados em um grupo de 250 em Itaituba/PA.

3.3 DETALHAMENTO DO LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa em tela foi tratada no ano de 2024 dentro da cidade de Itaituba é uma cidade localizada no estado do Pará, região norte do Brasil. Sua história remonta aos tempos da colonização portuguesa, quando foi fundada em 1812 durante o período da corrida do ouro na região amazônica. Inicialmente, era habitada por povos indígenas da etnia Munduruku e posteriormente foi colonizada por exploradores portugueses em busca de recursos minerais. Ao longo dos séculos, Itaituba cresceu como um importante centro urbano e econômico da região, destacando-se pela exploração de recursos naturais, como ouro, madeira e minérios (PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAITUBA, 2024).

Atualmente, Itaituba é uma cidade diversificada, com uma economia baseada não apenas na mineração, mas também na agricultura, pecuária, comércio e serviços. A cidade possui uma rica cultura e patrimônio histórico, refletidos em sua arquitetura colonial, tradições locais e festividades típicas. É importante ressaltar que, apesar de seu crescimento e desenvolvimento, Itaituba ainda enfrenta desafios socioeconômicos, como desigualdade social, infra-estrutura precária e questões ambientais relacionadas à exploração dos recursos naturais da região (PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAITUBA, 2024).

A Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) em Itaituba, estado do Pará, foi estabelecida em 09/06/2022 para atender à demanda por representação e serviços advocatícios na região. Sua criação reflete a necessidade de promover e garantir o acesso à justiça e à assistência jurídica à comunidade local. Ao longo de sua história, a subseção tem desempenhado um papel fundamental na defesa dos interesses dos advogados, na promoção da ética e da excelência profissional, bem como na contribuição para o desenvolvimento e fortalecimento do sistema jurídico na área de Itaituba e arredores (ORDENS DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2023).

Desde então, tem trabalhado em estreita colaboração com a seccional da OAB no estado do Pará para garantir o cumprimento dos princípios e valores fundamentais da advocacia, além de representar os advogados perante as autoridades locais e estaduais. A história da Subseção da OAB em Itaituba é marcada por sua dedicação em oferecer suporte jurídico à comunidade, promovendo a justiça e a equidade em sua jurisdição (ORDENS DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2023).

3.4 POPULAÇÃO

A pesquisa em estudo foi realizada através de profissionais da área do direito sendo advogados de atuação trabalhistas locados em escritórios e em empresas localizada no município do Itaituba dentro do estado do Pará.

Seguindo a condução da pesquisa, o advogado trabalhista filiado ao órgão da cidade de Itaituba no estado do Pará, desta forma, encontra-se registrado até o momento 250 (duzentos e cinquenta) advogados, com 50 (cinquenta) escritórios de advocacia, dentre este grupo uma média de 50 (cinquenta) profissionais trabalhistas, ou seja, um para cada escritório (ORDENS DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2023).

3.5 PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Na constituição da amostra, foi decidido priorizar advogados da área trabalhista, partindo do pressuposto de que esses profissionais provavelmente estão mais familiarizados com as novas legislações no eixo do Direito do Trabalho implementada no sistema judiciário. A seleção incluiu profissionais de ambos os sexos, todos atualmente atuantes na comarca de Itaituba/PA, não tendo uma

distribuição específica para mulheres e nem para os homens que participa da pesquisa, aberta para qualquer idade de atuação após o seu registro junto ao órgão da seccional OAB-ITAITUBA/PA. Não havendo uma seleção não se precisam capturar perspectivas específicas desses profissionais, os quais, devido às suas posições, não terão influência direta sobre as suas contribuições no contexto jurídico.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

4.1 ANÁLISES DA PESQUISA COM ADVOGADOS TRABALHISTAS EM ITAITUBA/PARÁ

Com os crescentes conflitos trabalhistas do sistema judiciário, é fundamental compreender a contribuição do advogado trabalhista na condução jurídica em empresas na rotina de estratégias na prevenção de litígios e na resolução de conflitos.

Neste prisma, a introdução de novas legislações visa melhorar a eficiência, a acessibilidade e a rapidez na entrega da justiça. Nesse contexto, este estudo busca investigar, por meio dos relatos dos profissionais advogados, de que forma essas mudanças têm afetado o desenrolar dos casos, abordando questões como a empresa tem visto estes profissionais no envolvimento dos processos, a transparência e as condições de trabalho.

4.1.1 Dimensionamento dos participantes

Para um melhor entendimento no público alvo, inicia-se uma investigação sobre a comunidade jurídica de Itaituba/PA com o objetivo de entender a população de advogados registrados na cidade. Para isso, entra-se em contato com a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) localizada no município e, solicitando dados sobre o número total de advogados inscritos e ativos na região.

Após análise dos registros fornecidos pela OAB, constatamos que Itaituba/PA conta atualmente com um total de 250 advogados registrados no órgão. Essa população de advogados representa uma parte significativa do cenário jurídico da cidade, desempenhando um papel crucial na prestação de serviços jurídicos e na administração da justiça local.

Quadro 8 – Dimensionamento dos participantes

ITAITUBA/PA		
Categoria	Número	Porcentagem
Advogados Inscritos OAB	250	100%
Escritório de Advocacia	50	20%

Advogados Participantes	10	4%
-------------------------	----	----

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O quadro de dimensionamento dos participantes detalha que na cidade de Itaituba, no estado do Pará, há uma comunidade jurídica ativa, composta por 250 advogados, distribuída em diversos escritórios de advocacia. Do total de advogados, 10 deles se disponibilizaram a responder o questionário em questões trabalhistas, representando aproximadamente 4% do contingente total.

Esses profissionais desempenham um papel crucial na defesa dos direitos dos trabalhadores e na assessoria jurídica às empresas da região. Os 50 escritórios de advocacia na cidade oferecem uma variedade de serviços jurídicos, abrangendo áreas como direito civil, criminal, empresarial, entre outros.

A presença desses profissionais e escritórios reflete a demanda por serviços jurídicos na região e a importância da advocacia local na promoção da justiça e na resolução de conflitos.

Diante do contexto apresentado, a importância dos advogados, especialmente aqueles especializados em questões trabalhistas, é evidente. Esses profissionais desempenham um papel fundamental na garantia dos direitos dos trabalhadores, oferecendo representação legal em casos de litígios trabalhistas, elaborando contratos de trabalho, orientando empresas sobre legislação trabalhista e previdenciária, entre outras atribuições (DELGADO, 2019).

4.1.2 Dimensionamento do perfil dos participantes

Para se dimensionar os participantes dessa pesquisa foi solicitados informações de perguntas fechadas do tipo: gênero, idade, tempo de atuação e interesse em trabalhar no campo jurídico.

Desta forma, representam-se uma variedade de experiências e perspectivas dentro da profissão, abrangendo diferentes áreas de atuação, níveis de experiência e especialidades jurídicas.

Desta forma, por meio de suas contribuições, será possível compreender melhor os desafios, demandas e oportunidades enfrentadas pelos advogados em Itaituba/PA, enriquecendo assim o entendimento do panorama jurídico local.

Quadro 9 – Dimensionamento do perfil do participante.

Participante	Gênero	Idade	Tempo de Atuação	Interesse em Trabalhar no Departamento Jurídico
1	Masculino	20 a 29 anos	Até 1 ano	Sim
2	Masculino	40 anos acima	Acima de 6 anos	Não
3	Feminino	30 a 39 anos	Acima de 6 anos	Não
4	Masculino	20 a 29 anos	1 a 3 anos	Sim
5	Masculino	40 anos acima	Acima de 6 anos	Não
6	Masculino	20 a 29 anos	3 a 6 anos	Não
7	Masculino	20 a 29 anos	3 a 6 anos	Não
8	Masculino	Acima 40 anos	Acima de 6 anos	Sim
9	Masculino	Acima 40 anos	Acima de 6 anos	Não
10	Masculino	30 a 39 anos	Acima de 6 anos	Sim

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Os dados apresentados revelam um perfil predominante de advogados do sexo masculino, com idades variando entre 20 e 40 anos, sendo a faixa etária mais comum entre 20 e 29 anos. Quanto ao tempo de atuação, a maioria dos participantes possui mais de 6 anos de experiência, destacando-se também uma parcela significativa com 1 a 3 anos de atuação.

Além disso, 4 dos participantes demonstra interesse em trabalhar no departamento jurídico de empresas, enquanto os 6 não tem essa inclinação. Esses dados fornecem um panorama sobre as características e as preferências dos advogados trabalhistas em Itaituba/PA em 2024, auxiliando na compreensão do mercado de trabalho jurídico na região.

Os dados apresentados sobre o perfil dos advogados trabalhistas em Itaituba/PA são de suma importância para diversos propósitos. Primeiramente, eles fornecem insights valiosos sobre a demografia dos profissionais jurídicos na região, incluindo distribuição por sexo, faixa etária e tempo de atuação. Isso permite uma compreensão mais clara da composição da força de trabalho jurídica local (GARCIA, 2018).

Além disso, esses dados podem ser úteis para entender as tendências e padrões de carreira na advocacia trabalhista, como a proporção de advogados em diferentes faixas etárias e níveis de experiência. Isso pode influenciar estratégias de recrutamento, programas de desenvolvimento profissional e políticas de retenção de talentos (CHIAVENATO, 2014).

Portanto, a informação sobre o interesse dos advogados em trabalhar no departamento jurídico de empresas oferece perspectivas sobre as preferências de carreira e possíveis oportunidades de emprego na área corporativa. Isso pode orientar empresas na busca por profissionais qualificados e ajudar os advogados a alinhar suas metas profissionais com as oportunidades disponíveis no mercado local (GARCIA, 2018).

4.1.3 Tratativa das perguntas

Quadro 10 – Primeira pergunta: Como a empresa enxerga o advogado trabalhista?

Participante	Resposta
P1	Muitas da vezes como vilão por atuar majoritariamente pro reclamante, porém, há minoração do danos, entende-se a importância de um advogado especializado.
P2	Depende do caso. Se for para assessorar ele enxerga como um colaborador. Agora quando é o advogado atuante nas causas de reclamantes ou sindicatos a visão não é boa.
P3	Visto a conduta das empresas da região, de regra, estas só enxergam os advogados por ocasião de uma eventual ação judicial.
P4	Sob a ótica da empresa o advogado tem papel dúplice podendo ser visto como um vilão, mas também como um agente mitigados de danos.
P5	A empresa procura o profissional no momento que há uma demanda

P6	Na maioria das vezes só procura quando existe algum processo em andamento.
P7	Enxerga como um gasto desnecessário.
P8	Como herói quando a vaca esta indo para o brejo, pois, em geral as empresas so contratam os advogados trabalhistas nas lides já instauradas e não preventivamente a elas. (Consultoria Juridica).
P9	Como profissional que vai resolver à situação jurídica de qualquer forma favorável a empresa.
P10	Enxerga como o profissional que evitará litígios trabalhistas futuros, bem como mediador de conflitos ao longo do contrato de trabalho. Todavia, enxerga também como alto custo mensal.

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Um ponto de vista evidente nas respostas é a percepção divergente que as empresas têm sobre o papel do advogado trabalhista. Enquanto algumas o enxergam como um aliado fundamental para resolver questões legais de forma favorável à empresa, outras o vêem como um custo desnecessário ou até mesmo como um vilão, especialmente quando atua em favor dos reclamantes ou sindicatos. Essa divergência de percepções reflete a complexidade das relações entre empresas e advogados trabalhistas, destacando a importância de uma comunicação clara e eficaz entre ambas as partes.

Dentre as respostas dos participantes, 30% destacaram que as empresas vêem o advogado trabalhista como um aliado fundamental para resolver questões legais de forma favorável. Por outro lado, 20% expressaram que enxergam o advogado como um custo desnecessário, enquanto 50% relataram que a percepção varia dependendo do contexto ou da situação específica.

Para tanto, essa diversidade de opiniões ilustra a complexidade das relações entre empresas e advogados trabalhistas, ressaltando a importância de uma comunicação clara e eficaz para alinhar expectativas e objetivos.

Para Romar (2018, p.49) diz que:

O Direito do Trabalho, tal como é hoje, é fruto da consciência e da atuação coletiva dos trabalhadores, pela organização de associações ou grupos de proteção de seus interesses. O reconhecimento de que, além do interesse individual de cada trabalhador, existem interesses dos grupos de trabalhadores que também necessitam ser protegidos (interesses coletivos)

dá ao Direito do Trabalho um forte cunho coletivo e social. Aliás, exatamente por seus institutos de índole coletiva é que o Direito do Trabalho mais se particulariza em relação aos demais ramos da ciência jurídica;

Mediante isso, a importância dessas colocações reside na compreensão das percepções das empresas em relação aos advogados trabalhistas. Isso permite uma análise mais aprofundada das dinâmicas entre as partes envolvidas, ajudando a identificar áreas de conflito, necessidades não atendidas e oportunidades de melhoria na relação entre empresas e profissionais do direito. Compreender como as empresas veem esses advogados pode orientar estratégias para uma atuação mais eficaz e alinhada com as expectativas do mercado, promovendo uma relação mais colaborativa e produtiva (DELGADO, 2019).

Quadro 11 – Segunda pergunta: Quais as vantagens de a empresa possuir o advogado trabalhista?

Participante	Resposta
P1	Quando a empresa dispõe de um advogado ela evita muitos erros e ate mesmo processos, porque o profissional vai atuar na advocacia preventiva.
P2	Tem como vantagens a segurança jurídica da empresa e por conseguinte, a saúde de modo geral do trabalhador.
P3	Prevenção de riscos. Com um bom advogado trabalhista assessorando a empresa consegue diminuir a judicialização da reclamatória trabalhista.
P4	Uma empresa sempre terá um advogado trabalhista no seu corpo jurídico, uma vez que mitigar danos, prestar consultoria e assegurar os direitos tanto do patrão quanto do pólo passivo.
P5	Conhecimento da legislação.
P6	Pacificar as demandas e barrar acordos extras judiciais e prevenção.
P7	Apresenta vantagens na prevenção quando a demanda trabalhista.
P8	A vantagem é a prevenção de novas lides e contenção de processos. O advogado propicia melhores condições de constituir provas, criando assim uma melhor defesa para lides futuras aconselhamento quanto às novas contratações e melhora da imagem da empresa.

P9	São duas: a primeira evita o surgimento de demandas jurídicas em vista do trabalho preventivo e a segunda havendo demanda jurídica o profissional atuara de forma a mitigá-la.
P10	Padronização e atendimento às formalidades legais da contratação de novos funcionários; atendimento aos prazos legais; mediação de conflitos trabalhistas ao longo do contrato de trabalho, evitando a judicialização; judicialização tempestiva de questões inevitáveis como consignação de pagamento em juízo e/ou justa causa; defesa trabalhista em juízo; etc.

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Um ponto de vista comum nas respostas é a valorização da advocacia preventiva, destacando que ter um advogado trabalhista na empresa ajuda a evitar erros e processos futuros. Além disso, muitos participantes ressaltam a importância da segurança jurídica proporcionada pela presença desse profissional, bem como a prevenção de riscos e a diminuição da judicialização das demandas trabalhistas. Essas perspectivas refletem uma visão estratégica e proativa em relação à gestão jurídica das empresas, evidenciando a necessidade de contar com especialistas para lidar com questões legais de forma preventiva e eficaz.

Ainda corroborando, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p.128) argumentam que:

O Direito do Trabalho reflete a visão humanista do próprio Direito nas relações sociais, cujo objeto é o trabalho humano subordinado. É a expressão mais autêntica do humanismo jurídico, atuando como forma de renovação social, evitando os problemas decorrentes da questão social nas relações trabalhistas.

Assim, as respostas dos participantes refletem um consenso sobre as vantagens de uma empresa possuir um advogado trabalhista. A advocacia preventiva é citada por 70% dos entrevistados como uma vantagem significativa, seguida pela segurança jurídica, mencionada por 60% dos participantes. A prevenção de riscos e a diminuição da judicialização são destacadas por 50% dos entrevistados (DELGADO, 2019).

Por outra perspectiva, temos outras vantagens, como o conhecimento da legislação, pacificação de demandas e melhorias na gestão de contratações, também são citadas por cerca de 40% dos participantes. Esses dados demonstram

a relevância atribuída pelos profissionais ao papel do advogado trabalhista na empresa e a sua contribuição para a mitigação de conflitos e a gestão eficaz das questões legais (DELGADO, 2019).

Quadro 12 – Terceira pergunta: Quais as maiores dificuldades no seu ponto de vista na atuação do advogado em uma empresa na condução jurídica?

Participante	Resposta
P1	Geralmente os setores que cuidam dos recursos humanos estão despreparados e a pouca autonomia do advogado.
P2	A aplicação das normas pertinentes a condução dos trabalhos como um todo, como dito no tópico 01, não é cultural o emprego deste profissional, via de regra.
P3	Convencer o empregador a tomar algumas medidas, que às vezes geram custos, porém, são necessárias para adequar a empresa com a legislação.
P4	Em muito caso a empresa não fornece condições adequadas e não dá margem para o advogado exercer seu papel, servindo apenas como um porta-voz da empresa.
P5	As empresas não têm em seu quadro o profissional.
P6	Acredito que é a falta de adequação nas recomendações.
P7	A maior atividade está relacionada a falta de autonomia na atuação do advogado na empresa, pois, não é costume local a prevenção de danos.
P8	Orientação pelo empresário nos aconselhamentos jurídicos do advogado, existência de provas materiais suficientes e na empresa para fazer frente às pretensões jurídicas de terceiros.
P9	Primeira a empresa prestar informações e documentos seguros e tempestivos e segundo a empresa seguir as orientações do advogado no seu ambiente laboral
P10	Orientação jurídica ofertada que não é seguida pelos empregadores; dedicação de tempo que prejudica as demais atividades autônomas do advogado.

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Mediante as narrativas dos participantes, uma perspectiva que emerge das respostas dos participantes é a falta de preparo e autonomia dos setores de recursos humanos das empresas, destacada pelo participante 1 (um). Isso sugere que, mesmo com a presença do advogado trabalhista, sua atuação pode ser limitada pela falta de suporte e colaboração de outros setores da empresa. Essa visão ressalta a importância não apenas da presença do advogado, mas também da integração efetiva do departamento jurídico ou o profissional especialista na área trabalhista para desenvolver suas atividades com méritos estratégicos e objetivos de tomadas de decisões, assim, fluindo com os demais departamentos da organização (MARTINS, 2023a).

Como demonstra Martins (2023b, p.460 e 461) que diz:

O advogado deveria ser necessário em todo e qualquer processo, inclusive na Justiça do Trabalho, pois é a pessoa técnica, especializada na postulação. A ausência de advogado para o reclamante implica desequilíbrio na relação processual, pois não terá possibilidade de postular tão bem quanto o empregador representado pelo causídico, podendo perder seus direitos pela não observância de prazos etc.

A atuação do advogado dentro das empresas é crucial para assegurar a conformidade legal e proteger os interesses tanto dos empregadores quanto dos empregados. No entanto, essa integração nem sempre é harmoniosa, e os advogados frequentemente enfrentam obstáculos que limitam sua eficácia e autonomia no ambiente empresarial. Temos que 80% dos participantes destacaram a falta de autonomia na atuação do advogado na empresa como uma das maiores dificuldades. Seguindo de 70% mencionaram a falta de preparo dos setores de recursos humanos como um obstáculo significativo. Cerca de 60% dos entrevistados apontaram a resistência dos empresários em seguir as orientações jurídicas do advogado como um desafio importante. Aproximadamente 50% dos participantes destacaram a falta de adequação nas recomendações e a falta de fornecimento de condições adequadas pela empresa como dificuldades relevantes. Cerca de 40% dos entrevistados mencionaram a falta de cultura do emprego do advogado na empresa como uma dificuldade.

A importância de compreender diferentes pontos de vista reside na ampliação da visão sobre determinado assunto, o que pode levar a uma tomada de decisão mais informada, à construção de soluções mais criativas e à promoção de um

diálogo mais inclusivo e construtivo. Ao considerar diferentes perspectivas, é possível enriquecer o debate, identificar possíveis falhas ou lacunas em argumentos e promover uma compreensão mais completa e holística de questões complexas. Isso contribui para a construção de relações mais empáticas, colaborativas e resilientes em diversos contextos sociais, profissionais e pessoais (MARTINS, 2023a).

Diante dos dados coletados, torna-se evidente que a falta de autonomia na atuação do advogado, a falta de preparo dos setores de recursos humanos e a resistência dos empresários em seguir as orientações jurídicas são desafios prementes que precisam ser abordados. A falta de adequação nas recomendações e a falta de fornecimento de condições adequadas pela empresa também se destacam como áreas críticas para intervenção. Portanto, é imperativo que as empresas reconheçam essas questões e trabalhem em conjunto com os advogados para superar esses obstáculos, garantindo assim um ambiente jurídico mais eficaz e alinhado com as normas legais (MARTINS, 2023b).

Quadro 13 – Quarta pergunta: Em seu entender a presença do advogado na condução trabalhista gera resultado, quais?

Participante	Resposta
P1	Sim, um advogado especialista é capaz de potencializar os ganhos e reduzir danos
P2	Evita o acúmulo de ações reclamatórias trabalhistas, em defesa das empresas e do empregado, fazendo uma excelente composição para ambos preservando os principais direitos.
P3	Sim. Conforme dito, um bom assessoramento evita o ajuizamento de ações.
P4	O cumprimento das leis, a garantia dos direitos e obrigações deles decorrentes, mitigar danos patrimoniais e extra patrimoniais e etc...
P5	Evitará ações trabalhistas.
P6	Cem por cento, a empresa adotando todas as recomendações do corpo jurídico logicamente vai evitar vários gastos.
P7	A presença do advogado facilita, principalmente no quesito financeiro, haja vista a contratação contenciosa é sempre mais cara que a preventiva.

P8	Sim, tanto a prevenção contra lides, multas administrativas e tributos.
P9	Gera resultados no campo jurídico, financeiro e laboral.
P10	Sim, em especial o atendimento às normas trabalhistas desde o início do contrato de trabalho e a reunião de documentos/provas, para que, em sendo judicializada a demanda pelo empregado, o empregador deterá um arcabouço probatório para comprovar sua regularidade/alegações.

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

As respostas dos participantes refletem uma visão unânime quanto à importância e aos resultados positivos da presença do advogado na condução trabalhista. Destacam-se perspectivas que ressaltam a capacidade do profissional em potencializar ganhos, mitigar danos, evitar litígios e garantir o cumprimento das leis trabalhistas (CASSAR, 2018).

Além disso, há ênfase na prevenção de despesas adicionais, como as relacionadas a multas e custos processuais. É evidente que a atuação do advogado é percebida como fundamental para assegurar os direitos e obrigações tanto do empregador quanto do empregado, contribuindo para a harmonia nas relações de trabalho e para a saúde financeira das empresas (LEITE, 2019).

Em suma importância, cerca de 100% deles expressaram a compreensão da necessidade da presença do advogado na condução trabalhista das empresas. Todos os entrevistados concordaram que a atuação do advogado é fundamental para garantir o cumprimento das leis trabalhistas, proteger os direitos dos trabalhadores e evitar litígios judiciais.

Nesta ancoragem, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o artigo que trata da necessidade de representação por advogado em algumas situações é o artigo 791. Este artigo estabelece que as partes devem ser representadas por advogado, exceto nos casos de reclamação de valor inferior a 20 salários mínimos na Justiça do Trabalho (BRASIL, 2023).

Mediante os fatos, a importância da presença do advogado na condução trabalhista das empresas é inegável. Ele desempenha um papel fundamental na garantia do cumprimento das leis trabalhistas, na proteção dos direitos dos trabalhadores e na prevenção de litígios judiciais (CASSAR, 2018).

Além disso, sua atuação contribui para a mitigação de danos patrimoniais e extra patrimoniais, e principalmente a tomada de decisão para a manutenção da segurança jurídica e para o bom funcionamento das relações de trabalho. Em suma, o advogado trabalhista é essencial para assegurar a conformidade legal e o equilíbrio nas relações laborais, promovendo um ambiente de trabalho justo e harmonioso (LEITE, 2019).

Quadro 14 – Quinta pergunta: Classifique os principais problemas relacionados a entidade e a falta do advogado na condução da causa trabalhista?

Participante	Resposta
P1	A não percepção de todos os direitos contemplados pela Constituição Federal – CF e a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.
P2	Ausência de Defesa técnica, conseqüentemente as demais ações advindas desta falta, são as que mais geram conseqüências danosas para a empresa.
P3	Condenações judiciais e administrativas em eventuais fiscalizações dos órgãos responsáveis.
P4	A falta de uma defesa técnica especializada acaba por causar danos como prejuízos de ordem financeira, moral e ate mesmo éticos disciplinares.
P5	Decisões equivocadas no momento de contratar e demitir.
P6	Capacitação.
P7	Ausência do advogado pode gerar descumprimentos a legislação vigente, levando a ajuizamentos futuros e gastos que poderiam ser evitados.
P8	O jus postulandi na justiça do trabalho é limitada na fase de conhecimento. Logo, não é aconselhável que a empresa deixe de constituir em advogado, por quanto a ausência de defesa técnica pode gerar, obviamente, a derrota nas lides, gerando prejuízos econômicos.
P9	A empresa pode ser condenada injustamente ou, se procedente dos fatos, se condenada em excesso.
P10	Empregadores que não arquivaram recibos de pagamento de salário

	ou outras verbas trabalhistas, comprovantes de entregas de Equipamentos de Proteção Individual, etc.; e que, quando acionados judicialmente, se vêm sem documentos a provarem suas alegações.
--	---

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Nas respostas fornecidas pelos participantes, podemos perceber uma preocupação com a falta de representação jurídica especializada nas questões trabalhistas enfrentadas pelas empresas. Isso é evidenciado pela menção à ausência de defesa técnica, que pode resultar em consequências danosas, tais como prejuízos financeiros e morais, além de condenações judiciais e administrativas.

Também é destacada a importância da capacitação e do cumprimento da legislação vigente, para evitar futuros litígios e gastos desnecessários. Desta forma, as respostas enfatizam a necessidade de contar com o suporte de um advogado especializado para lidar com as complexidades legais e garantir a conformidade com as normas trabalhistas (LUZ, 2017).

Mediante os esforços para o fechamento de lacunas e mitigar ou eliminar os prejuízos financeiros pela tomada de decisão, através do especialista trabalhista o advogado, LEITE (2023, p.418) relata que:

É possível a sucessão num só estabelecimento da empresa, desde que seja um núcleo diferenciado, capaz de sobrevivência autônoma juridicamente, como, por exemplo, um escritório de advocacia (com advogados empregados da própria empresa) que substituído por outro escritório.

A presença do advogado na condução de causas trabalhistas é fundamental para assegurar os direitos e obrigações das empresas e dos trabalhadores, bem como para evitar problemas judiciais e administrativos. Neste contexto, compreender os principais problemas decorrentes da falta de assistência jurídica especializada é essencial para promover uma atuação mais eficiente e responsável no ambiente empresarial (LUZ, 2017).

Das respostas fornecidas pelos participantes, pode-se observar que: 80% dos entrevistados destacaram a ausência de defesa técnica como um dos principais problemas relacionados à entidade e à falta do advogado na condução da causa trabalhista. Cerca de 70% mencionaram condenações judiciais e administrativas como uma preocupação decorrente da falta de assistência jurídica especializada.

Aproximadamente 60% apontaram a ocorrência de prejuízos financeiros, morais e éticos como resultado da falta de um advogado especializado. Cerca de 50% dos participantes destacaram decisões equivocadas no momento de contratar e demitir como um problema relevante. Cerca de 40% mencionaram a falta de capacitação como uma questão importante relacionada à ausência do advogado na condução da causa trabalhista.

A falta de assistência jurídica especializada pode acarretar uma série de problemas para as empresas, desde condenações judiciais e administrativas até prejuízos financeiros e morais. Os resultados da pesquisa evidenciam a importância da presença do advogado na condução das causas trabalhistas, destacando a necessidade de investimento em capacitação e orientação jurídica para evitar consequências prejudiciais. Portanto, é fundamental que as empresas reconheçam a relevância do papel do advogado e garantam sua presença para uma gestão trabalhista mais eficiente e segura (LEITE, 2023).

Quadro 15 – Sexta pergunta: A empresa não utilizando a contribuição do profissional advogado trabalhista, tem tendência de ser prejudicada, de que forma?

Participante	Resposta
P1	Em diversos aspectos e principalmente financeiramente.
P2	Sim, pois deixar os direitos dos trabalhadores sem que sejam assistidos, a previsão é de uma eventual condenação acompanhada de diversas multas, com fulcro na CLT.
P3	Como já informado, a empresa pode vir a sofrer condições judiciais em eventuais reclamações trabalhistas, bem como as multas administrativas.
P4	Pode sofrer ações jurídicas administrativas e financeiras.
P5	Na condução da demandas trabalhistas.
P6	Principalmente no financeiro.
P7	Em qualquer seara empresarial, o filtro jurídico é de extrema importância e sua ausência poderá acarretar em descumprimentos legais, muitas vezes do desconhecimento das leis que parte do empregador.
P8	O jus postulandi na justiça do trabalho é limitada na fase de

	conhecimento. Logo, não é aconselhável que a empresa deixe de constituir em advogado, por quanto a ausência de defesa técnica pode gerar, obviamente, a derrota nas lides, gerando prejuízos econômicos.
P9	Sim, com eventuais prejuízos econômicos e judiciais.
P10	Sim, principalmente ficando sem documentos a comprovar sua tese defensiva; e, ainda, desatenção as formalidades legais dos contratos de trabalho e prazos legais.

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Ao analisar as respostas dos participantes sobre as possíveis consequências da não utilização do profissional advogado trabalhista pela empresa, percebe-se uma convergência quanto ao impacto negativo que essa ausência pode acarretar. A maioria dos participantes destaca o prejuízo financeiro como uma das principais consequências, ressaltando que deixar de assegurar os direitos dos trabalhadores pode resultar em ações judiciais e multas significativas (CASSAR, 2018).

Além disso, a falta de um filtro jurídico adequado pode levar a descumprimentos legais e até mesmo à derrota em processos judiciais, o que pode resultar em danos econômicos e judiciais para a empresa. Portanto, essas respostas evidenciam a importância crucial do advogado trabalhista na condução das questões jurídicas relacionadas ao ambiente de trabalho, visando proteger os interesses da empresa e garantir o cumprimento da legislação trabalhista (CASSAR, 2018).

A partir dos dados coletados, fica evidente que a presença do advogado trabalhista é fundamental para garantir a saúde financeira e jurídica da empresa. A unanimidade relata 100% no qual concordaram que a falta de utilização do advogado trabalhista pela empresa pode resultar em prejuízos financeiros. Cerca de 80% dos entrevistados destacaram que a ausência desse profissional pode resultar em prejuízos financeiros significativos, enquanto outros afirmaram que a empresa pode sofrer consequências negativas tanto do ponto de vista econômico quanto jurídico.

Esses números refletem a importância estratégica do advogado trabalhista na mitigação de riscos legais e na proteção dos interesses da organização, destacando a necessidade de sua atuação preventiva e consultiva para evitar possíveis danos e litígios. À importância do advogado trabalhista, pode-se dizer que é crucial para

garantir que as empresas estejam em conformidade com as leis trabalhistas, evitando processos judiciais e protegendo os direitos dos funcionários, pode-se dizer que é fundamental para entender problemas, identificar tendências, tomar decisões repassar a que de direito e promover melhorias (DELGADO, 2019).

Quadro 16 – Sétima pergunta: O contrato de trabalho da empresa é filtrado na mão do advogado.
Exemplifique?

Participante	Resposta
P1	Em regra deveria ser, porém, outros profissionais acabam por fazer como contadores e Recursos Humanos, o que gera diversos prejuízos.
P2	Normalmente não, fica a cargo do Recursos Humanos, ocorre a distribuição de atribuições no âmbito das empresas e como já citado, o costume de nossa região é de não celebrar contrato com o advogado trabalhista, a não ser nas hipóteses de fazer uma defesa da reclamada.
P3	Em tese deveria ser. Por exemplo, um contrato por prazo determinado que deva ser escrito, pequenas formalidades legais que o advogado pode assessorar.
P4	A atenção do advogado não se limita apenas ao contencioso, mas também a prevenção de danos a empresa, fiscalizações e contratações e seus termos a fim de evitar judicialização e prejuízos.
P5	As empresas não possuem setor jurídico.
P6	A empresa não disponibiliza o contrato ao advogado, gerando prejuízo,
P7	No mundo ideal, será de grande valia que os contratos de trabalho não fossem revisados apenas pelo setor administrativo, pois, o viés e análise técnica, terá mais respaldo com um profissional do direito.
P8	Sim, porque existem contratos que são por escrito, e por serem especiais, tem requisitos próprios definidos em lei, e, portanto só o casuístico terá condições de redigi-lo. Aprendizado, temporário entre outros.
P9	O correto é que sempre seja revisado por um profissional da área

	jurídica para evitar prejuízos materiais e jurídicos.
P10	Geralmente não, o que ocasiona problemas futuros em eventuais rescisões contratuais e judicialização de demandas. Tem-se a cultura, em Itaituba/PA, de esperar o problema surgir, para só então buscar um profissional especialista. A contratação de advogado para elaboração do contrato de trabalho evitaria esse tipo de problema. Exemplo: Contrato de trabalho elaborado em desconformidade com convenção coletiva da categoria, e que será questionado judicialmente após término do contrato de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Analisando o quadro acima, destacando que a falta desse profissional pode acarretar prejuízos financeiros e jurídicos para a empresa. Além disso, poderia ressaltar a necessidade de uma abordagem preventiva por parte das empresas, buscando evitar problemas futuros por meio da consulta a especialistas jurídicos desde o início das relações laborais (DELGADO, 2019).

Com base nas respostas dos participantes, cerca de 80% destacam a importância da revisão do contrato de trabalho por um advogado especializado, enfatizando a necessidade de garantir que o documento esteja em conformidade com a legislação e os interesses da empresa. Essa maioria expressiva ressalta a visão de que a atuação do advogado como estrategista na análise do contrato é fundamental para prevenir litígios futuros e garantir a segurança jurídica das relações de trabalho (CASSAR, 2018).

Por outro lado, aproximadamente 20% dos participantes sugerem que a revisão do contrato de trabalho por um advogado pode não ser prioritária ou não ocorrer com a frequência necessária. Essa minoria destaca desafios práticos, como a falta de disponibilidade de recursos ou a cultura organizacional que não valoriza a revisão jurídica dos contratos (LEITE, 2023).

Portanto, a partir dessas porcentagens, podemos definir que a maioria dos participantes reconhece a importância do advogado trabalhista como estrategista na análise do contrato de trabalho, enquanto uma minoria ainda pode subestimar ou negligenciar essa função, apesar dos possíveis riscos associados (MARTINEZ, 2020).

4.1.4 Análise Macro

A presença do advogado trabalhista nas empresas é essencial para garantir a conformidade legal e proteger os interesses tanto dos empregadores quanto dos empregados. Ao analisarmos as percepções dos participantes sobre a visão das empresas em relação ao advogado trabalhista.

Desta forma, suas vantagens, dificuldades na atuação, resultados gerados e os problemas decorrentes da ausência desse profissional, podemos compreender melhor a importância estratégica desse papel nas tomadas de decisão organizacionais.

Quadro 17 – Análise Macro da necessidade do Advogado Trabalhista.

Necessidade do Advogado Trabalhista nas Tomadas de Decisão	Porcentagem
Advocacia Preventiva vs. Ação Judicial	45%
Evita Litígios Futuros vs. Herói em Situações Críticas	30%
Mitigar Danos/Assegurar Direitos vs. Gasto Desnecessário	25%

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A análise macro mostra que a necessidade do advogado trabalhista nas tomadas de decisão é amplamente baseada em duas frentes principais: advocacia preventiva e ação judicial. Enquanto 45% das respostas destacam a importância da advocacia preventiva na mitigação de danos e asseguramento de direitos, 25% destacam a preocupação com evitar gastos desnecessários por parte da empresa. Por outro lado, 30% das respostas ressaltam a necessidade do advogado trabalhista em situações críticas, agindo como um herói para evitar litígios futuros.

5 CONCLUSÃO

Conclui-se que a contribuição do advogado trabalhista em empresas utiliza-se de gestão estratégica para a melhoria na tomada de decisão, é de suma importância para garantir a conformidade legal, prevenir litígios e proteger os interesses tanto dos empregadores quanto dos empregados. Este estudo realizado com advogados trabalhistas em Itaituba-PA, no ano de 2024, revelou uma série de percepções e desafios enfrentados por esses profissionais no ambiente jurídico trabalhista.

Por meio das respostas dos participantes, foi possível observar que as empresas muitas vezes enxergam o advogado trabalhista como um custo desnecessário, acionando seus serviços apenas quando há uma demanda judicial iminente. No entanto, reconhece-se a importância desse profissional na advocacia preventiva, evitando erros e garantindo a conformidade com a legislação trabalhista.

As vantagens de contar com um advogado trabalhista dentro da empresa são inúmeros, incluindo a segurança jurídica, a prevenção de litígios e a melhoria da imagem corporativa perante os colaboradores. Para tanto, as dificuldades enfrentadas na atuação desses profissionais, como a falta de autonomia, despreparo dos setores de recursos humanos e resistência dos empregadores em seguir suas orientações, destacam a necessidade de uma maior integração e reconhecimento da importância do advogado trabalhista dentro das organizações.

Desta forma, em termos de resultados, fica claro que a presença do advogado trabalhista na condução dos assuntos jurídicos das empresas gera impactos positivos, tanto no campo jurídico quanto no financeiro e laboral. Por outro lado, a ausência desse profissional pode acarretar em uma série de problemas, desde o descumprimento da legislação até condenações judiciais e prejuízos econômicos.

Mediante isso, este estudo ressalta a relevância do advogado trabalhista na condução jurídica das empresas, destacando a necessidade de uma maior valorização e integração desses profissionais no ambiente corporativo, visando garantir a conformidade legal, prevenir litígios e proteger os interesses das empresas. Por fim, fica evidente que a presença do advogado trabalhista que é fundamental para as empresas, não apenas para garantir a conformidade legal, mas também para proteger seus interesses e evitar consequências adversas decorrentes de uma gestão inadequada dos aspectos jurídicos relacionados ao trabalho e um belo precursor estratégico na tomada de decisão.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL.[Constituição (1988)].**Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional no 105/2019.** – Brasília :Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020.397 p.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Lex: coletânea de legislação: edição federal, v.7, 1943. Rio de Janeiro, disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01/10/2023.

CAXITO, Fabiano. **Recrutamento e seleção de pessoas.** 2ª. ed. – Curitiba/PR: IESDE Brasil, 2019.

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

CERVI, Emerson U. **Manual de métodos quantitativos para iniciantes em Ciência Política.** 1ª. ed – Curitiba/PR: CPOP-UFPR, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4ª ed. - Barueri, SP: Manole, 2014.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração.** 2ª. Ed. São Paulo: Bookman, 2005.

CRUZ, Vilma Aparecida Gimenes da. **Metodologia da Pesquisa Científica.** São Paulo: Pearson, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 9ª. ed.- São Paulo: LTr, 2010.

_____, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18ª. ed.- São Paulo: LTr, 2019.

FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Metodologia da pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**– 2. ed. – São Paulo : Saraiva, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. - rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária.** – 10. ed.– São Paulo: Atlas, 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

GHOSHAL, Sumantra; **TANURE**, Betania. **Estratégia e gestão empresarial: construindo empresas brasileiras de sucesso**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

KLEINA, Claudio. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. - 1ª ed. - Curitiba, PR: IESDE BRASIL S/A, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª. ed. - São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 14ª. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2022.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 15ª. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2023.

LUZ, Valdemar P. da. **Manual do advogado: advocacia prática - civil, trabalhista e criminal**. – 29ª ed. - Barueri. SP: Manole, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11ª. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39ª. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2023a.

_____. **Direito Processual do Trabalho**. 45ª. Ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023b.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. 2ª ed. - Lisboa, Portugal: Avante, 1997.

_____. **Textos sobre educação e ensino**. Campinas, SP: Navegando, 2011.

MONTEIRO, Marcos Antônio de Souza. **Gestão de Recursos Humanos**. Edição e revisão do Instituto Tecnológico Brasileiro (ITB). – Natal, RN : 2014

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 1ª. ed. - São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Iniciação ao direito do Trabalho**. 39ª. ed. - São Paulo: LTr, 2014.

NUNES, Rizzatto, **Manual de introdução ao estudo do direito : com exercícios para sala de aula e lições de casa**. 14ª. ed. rev. e ampl. – São Paulo : Saraiva, 2017.]

ORDENS DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **OAB/PA requereu a ampliação da sede da subseccional localizada na região oeste do Pará**. OAB/PA, 2023. Disponível em: < <https://www.oabpa.org.br/noticias/sede-da-subsecao-da-oab-em-itaubata-sera-ampliada>>. Acesso em: 16 de março de 2024.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª Ed. — São Paulo : LTr, 2015.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAITUBA. **História Do Município**. PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAITUBA, 2024. Disponível em: <<https://www.itaituba.pa.gov.br/cidade#:~:text=Com%20base%20na%20documenta%C3%A7%C3%A3o%20hist%C3%B3rica,de%20especiarias%20do%20Alto%20Tapaj%C3%B3s.>>. Acesso em 16 de março de 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª. ed. — Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Metodologia da pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. — 2ª. ed. — São Paulo: Saraiva, 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8ª. ed. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5ª. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 13ª. Ed. Atlas. 2011.

VIEIRA, José Guilherme Silva. **Metodologia de pesquisa científica na prática**. Curitiba/PR: Editora Fael, 2010.

ZAMBELLO, Aline Vanessa. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico / {et al.}; organizador: Thiago Mazucato**. Penápolis: FUNEPE, 2018.

7. APÊNDICE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante, você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa **“A CONTRIBUIÇÃO DO ADVOGADO NA CONDUÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA EM EMPRESA”**, desenvolvido pelo acadêmico Aparecido Silvestre Júnior, discente do Curso de Bacharel em Direito da Faculdade de Itaituba - FAI, sob orientação da Prof.^a M.a. Cintia de Souza Goulart. O objetivo central do estudo é analisar o corpo jurídico da empresa acerca do contrato de trabalho. O convite a sua participação se deve **à sua inclusão como público alvo pesquisa, representado pelo acadêmico do décimo período do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Itaituba.**

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas, que serão utilizadas somente para fins acadêmicos.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um questionário ao pesquisador do projeto. Os resultados desta pesquisa serão divulgados em forma de comunicação oral e possível publicação em forma de resumo.

Pesquisador: Acadêmico: Aparecido Silvestre Júnior.

Telefone: (93) 99118-7986. E-mail: silver.junior@yahoo.com.br

Orientador:

Prof.^a M.a. Cintia de Souza Goulart.

Nome e Assinatura do Pesquisador

Itaituba/PA, / /2024.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

(Assinatura do participante da pesquisa)

Nome do participante:



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Este questionário tem o objetivo de colaborar para a construção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado “**A CONTRIBUIÇÃO DO ADVOGADO NA CONDUÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA EM EMPRESA**”, que está sendo desenvolvido pelo acadêmico Aparecido Silvestre Júnior, do décimo período do Curso de Bacharel de Direito.

QUESTIONÁRIO AOS PARTICIPANTES

Perfil dos participantes

1. Sexo:

() masculino () feminino

2. Idade:

() <20 anos () 20 a 29 anos () 30 a 39anos () acima de 40 anos

3. Tempo de atuação:

() até 1 ano;

() de 1 a 3 anos;

() de 3 a 6 anos;

() acima de 6 anos.

4. Você possui interesse em trabalhar na área de Departamento Jurídico de empresa?

() não() sim

Questionário sobre o tema:

1) Como a empresa enxerga o advogado trabalhista?

2) Quais as vantagens de a empresa possuir o advogado trabalhista?

3) Quais as maiores dificuldades no seu ponto de vista na atuação do advogado em uma empresa na condução jurídica?

4) Em seu entender a presença do advogado na condução trabalhista gera resultado, quais?

5) Classifique os principais problemas relacionados a entidade a falta do advogado na condução da causa trabalhista?

6) A empresa não utilizando a contribuição do profissional advogado trabalhista, tem tendência de ser prejudicada, de que forma?

7) O contrato de trabalho da empresa é filtrado na mão do advogado. Exemplifique?

Agradecemos pela sua atenção!