

# DIREITOS DOS SINDICALISTAS

FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA

O HOMEM NASCEU PARA TRABALHAR, COMO A AVE PARA VOAR



Tudo que é normal não gera história.  
A história é feita de loucuras



Parafraseando Mozart Russomano, sobre a boa nova, o que trago de bom não é novo e o que trago de novo não é bom.  
Termina a era do sujo e se inicia a do mal lavado

## **Garantias do dirigente e representante sindical**

- a) Estabilidade;
- b) Intransferibilidade;
- c) Afastamentos;
- d) Direitos de atividade.

## **Quem é o representante e dirigente sindical estável**

- a) Membros da diretoria;
- b) Membros do conselho fiscal;
- c) Delegados;
- d) Suplentes

# Despedida do portador de estabilidade sindical

- a) Justa causa e falta grave;
- b) Inquérito judicial para apuração de falta grave;
- c) Procedimentos.

## Ações judiciais para efetivação das garantias

- a) Ação de reintegração;
- b) tutelas provisórias;
- c) ação de reparação de danos morais individuais e coletivos.
- d) Ações judiciais contra atos antissindicais

## Bibliografia

- LIMA, Francisco Meton Marques de; Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2016.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os Princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2015.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Greve: um direito antipático*. Fortaleza: Premius, 2014.
- MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.
- ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coordenador). *Revista de direito do trabalho*. São Paulo: RT, 2010.

# PROTEÇÃO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

**Garantias do exercício do mandato de representação sindical :**

- Direitos de atividade
- Intransferibilidade
- Estabilidade
- afastamentos

## a) direitos de atividade –

O empregado eleito para o cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido pelo empregador do exercício de suas funções para que foi eleito.

Esta cláusula decorre de uma das liberdades sindicais coletivas, consistente no direito de a assoc. sindical, exercer sua autonomia e atuar para cumprir suas finalidades.

Como as PJ sindicais agem por meio dos seus dirigentes, estes têm o direito de acesso às empresas, para visitar os trabalhadores.

Diz Cláudio Armando Couce de Meneses:

A desp. do emp. por sua condição de sindicalizado, ou por suas atividades sindicais e reivindicativas, importa igualmente em proceder ilegítimo, atentatório da liberdade sindical que, por igual, encontra amplo repúdio na doutrina, na lei e na jurisprudência estrangeira, gerando a nulidade do ato com a imediata reintegracão do obreiro, além de

No caso do despedimento discriminatório do trabalhador sindicalizado, ou daquele que manifesta sua intenção de filiar-se a um sindicato ou, ainda, realiza atividades sindicais e reivindicativas, é inteiramente aplicável a Lei 9.029/95, que vedo e sanciona os atos discriminatórios, inclusive com a condenação do empregador a reintegrar o obreiro.

**Esta conclusão está em total harmonia com as CItS 87 e 98, da OIT e com o artigo 8º, II e VIII, da CF.**

A prática discriminatória inverte a carga probatória, que passa a ser do empregador ou tomador dos serviços.

**Fontes:** CITs 87 e 98. Art. 8º da CF. Art. 543, CLT:

O emp. eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

## b) intransferibilidade –

Não poderá o dirigente sind. ser transferido para lugar ou mister que dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. Art. 543 da CLT

Perderá o mandato se pedir a transferência.

Transferência é a remoção com mudança de domicílio segundo a lei civil.

E o art. 659, IX diz competir ao juiz conceder medida liminar, até decisão final do proc em reclamação trab para tornar sem efeito transf. disciplinada pelos §§ do art. 469 da CLT.

c) estabilidade –

Não pode ser dispensado desde o momento do registro da candidatura para cargo de direção ou repres. sindical até um ano após a expiração do mandato.

Fontes: arts. 8º, VIII, CF e 543, § 3º, CLT.

O art. 659, X, CLT, diz competir ao juiz conceder liminar, até decisão final do proc, em reclamação trab que vise reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

A aplicação da suspensão e o ajuizamento do inquérito j.p.a de falta grave no prazo de 30 dias são formalidades essenciais para a petição de expedida do empregado estável, cf. arts. 494 e 853 da CLT.

Se o empregador despedi-lo sem essas formalidades, a medida liminar se impõe, em virtude da nulidade absoluta desse ato, cf. art. 166 do C Civil;

**É nulo o negócio jurídico quando:**

- I – celebrado por pessoa absolutamente incapaz;
- II – for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;
- III – o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;
- IV – não revestir a forma prescrita em lei;
- V – tiver por objetivo fraudar a lei imperativa;
- VI – a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

#### **d) afastamentos –**

Na qualidade de representante de entidade sindical, o dirigente sindical tem o direito de ausentar-se do serviço sem prejuízo da remuneração, pelo tempo que se fizer necessário, para participar de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro – art. 473, IX, item acrescido pela Lei n. 11.304/06.

Que pode ser desdobrado em:

- Afastamentos para encontros de entidades que compõem a rede de sua representação
- Afastamentos para participar das assembleias do seu sindicato.

Considerando o direito do dirigente atuar para fazer efetiva a representação sindical.

e) suspensão do contrato para exercer o mandato sindical – o empregado tem direito a licença não remunerada para exercer suas funções de direção sindical.

A liberação remunerada é ato de liberalidade do empregador ou decorrente de negociação individual ou coletiva, cf. art. 543, § 2º, da CLT.

Sendo a liberação sem remuneração, a entidade sindical deve assumir esse ônus.

Mas, logicamente, o afastamento total para exercício do mandato sindical se aplica somente àquele que exerce a presidência do órgão.

Para os demais diretores, os afastamentos autorizados são apenas os eventuais, que, da mesma forma, podem ser considerados suspensão do contrato (sem salário), ou apenas interrupção (com salários).

## II – QUEM É O REPRESENTANTE SINDICAL?

A rigor constitucional, são todos aqueles eleitos para cargos de **direção e representação sindical**. São duas coisas e uma delas dá o direito.

Não precisa ser cumulativamente.

É o que textualiza o art. 8º, VIII, da CF, que eleva à categoria de direito fundamental o direito que já constava do vetusto art. 543, § 3º, da CLT.

A Constituição, neste ponto, é autoaplicável, não podendo sofrer limitações por legislação anterior.

E quais os dirigentes?

Todos os Diretores previstos no estatuto da entidade + os Suplentes + os Delegados + os Membros do Conselho Fiscal + o Representante dos trabs. no local de trabalho.

É o que sobressai do art. 8º, I, da CF/88:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

O art. 5º, XVIII, fixa a regra geral do associativismo:

*“a criação de associação e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”.*

Vejam que só as cooperativas prescindem de lei regulamentadora, as associações não.

O art. 8º, I, representa um compromisso do Brasil com a CIT 87, cujo art. 3º dispõe em dois itens:

1. As orgs de trabs e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Quem dirige representa, mas nem sempre quem  
representa dirige.

Logo, são titulares das garantias constitucionais:

- todos os diretores previstos no estatuto da entidade;
- membros do conselho fiscal;
- Delegados;
- os suplentes.

E o suporte da garantia de emprego é o inc. I do art. 7º  
da CF, que alberga princípio da continuidade da relação  
de emprego.

Art. 7º, I:

Proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem causa, nos termos da LC, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

E este é o gancho constitucional onde se dependuram todas as formas de proteção do emprego.

A regra é da continuidade; a rescisão é exceção.

Ver os desdobramentos desse princípio.



No entanto, é lastimável que já faz mais de 30 anos da eleição do Tancredo Neves e ainda hoje os Tribunais prosseguem com anciolados precedentes de raízes ditatoriais/64;

ainda não fizeram a leitura progressista que a CF/88 epigrafa no seu Preâmbulo e no art. 7º.

Portanto, esse ponto deve ser objeto de luta concentrada de todas as entidades sindicais de todos os níveis, por todos os meios legais: administrativos, judiciais, legais, movimentos sociais etc.

Os obstáculos não devem ser vistos como  
empecilhos, mas como estímulos para a luta

E os obstáculos apontados suscitam um  
planejamento de combate e de ação, pois quem não  
sabe aonde vai, não vai a lugar nenhum

O inimigo comum une as diversas correntes  
trabalhistas

Aliás, os obstáculos reais apontados devem  
embasar mais um objeto de luta comum de todas as  
representações sindicais.

Para esta luta, nesse novo tempo, a qualificação e o profissionalismo são essenciais.

Não há mais no mundo lugar para aventura.

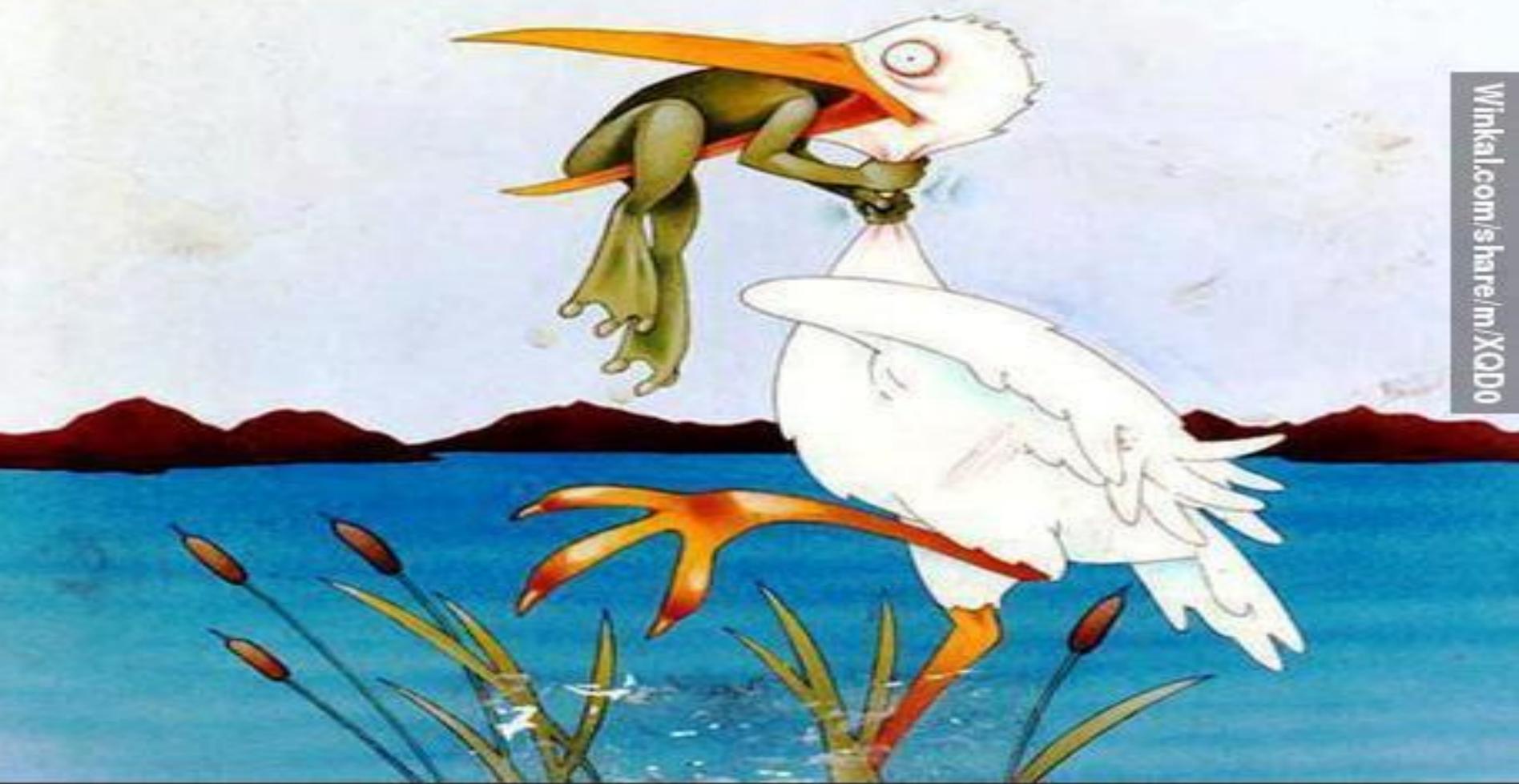
Até para ser lixeiro tem que estudar p concurso.

Da mesma forma que os dirigentes, os advogados sindicais têm que se manter atualizado.

Os trabalhadores estão procurando advogados particulares porque os do sindicato não prestam uma boa assistência jurídica.

Advogar essas grandes teses requer elevada qualificação profissional

MESMO QUANDO TUDO PARECE PERDIDO...  
**NUNCA DESISTA!!!!**



[Winkal.com/share/m/XQD0](http://Winkal.com/share/m/XQD0)

A Súmula n. 369, em 5 incisos, impõe limitações que não correspondem ao programa constitucional

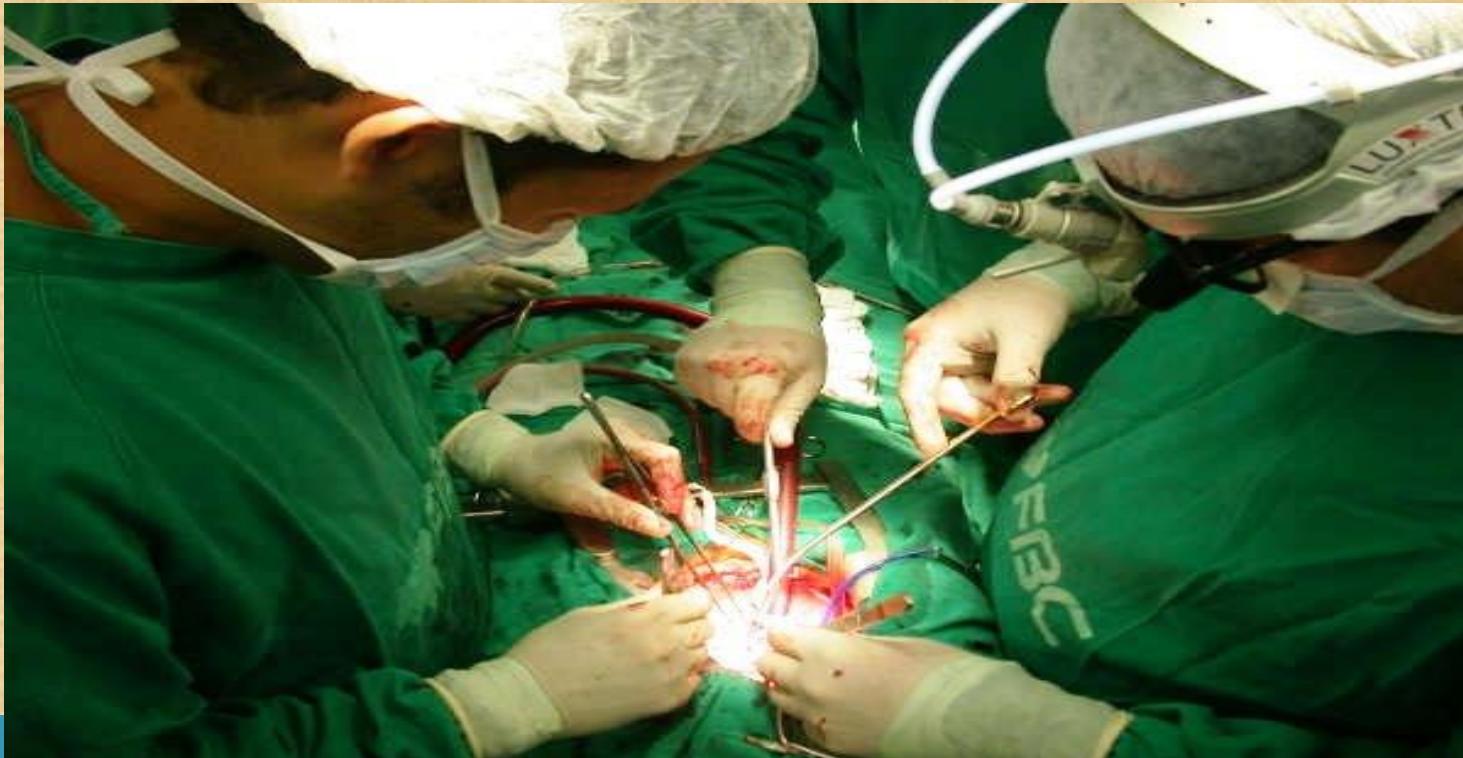
Interpreta a norma contra o princípio fundamental da liberdade de associação e de três princípios trabalhistas:

- da Proteção;
- da Lib. Sind e
- da Autodeterminação Coletiva.

As OJs 369 e 365 seguem o mesmo (des)caminho.

A base da Súm. foi formatada na SBDI-1 na década de 1990, revelando o pensamento dos seus membros de então (da ditadura), que se petrificou, necrosando toda uma possibilidade de evolução dessa categoria de direitos.

Esses verbetes revelam um cuidado em reduzir um direito que é, por natureza, expansivo: é tomado o texto da lei e, da sua literalidade, se fez o corte cirúrgico com o bisturi a laser (redutor), para extrair-lhe o mínimo de consequências positivas ao trabalhador.



Súmula n. 369 do TST, revisada em 2012:

I – É assegurada estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

Avançou, pois antes era assim: “É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT”. (Ex-OJ de 1994).

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela CF/88. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT de sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

Mas, que significado atribuir ao textualizado no inciso I do art. 8º da CF/88? Esse preceito dita que é vedada a interferência do Estado na: a) organização e b) na administração da entidade sindical.

Ora, o art. 5º, XVII e XVIII, da CF, garante a liberdade de associação, sem interferência do Estado.

Por isso, as associações artísticas, os condomínios se organizam segundo a vontade da assembleia geral.

E a associação sindical, exatamente aquela a quem a CF garante literalmente:

- a) liberdade de organização e administração e
- b) vedo a interferência do Estado,

Como justificar a validade de uma regra de interferência estatal herdada da ditadura Vargas?

É certo que o decreto 19.770/31 fixou o limite da diretoria entre 3 e 7 membros, mas também admitiu em seu art. 1º que se formasse um sindicato a partir de 30 associados.

Tudo nasceu do precedente do STF, nos autos do RE n. 193.345-3, de relatoria do Min. Carlos Veloso, de 1992, certamente, em processo ajuizado antes CF/88, pois seria um milagre digno de canonizar um processo que em 4 anos atravessou as 3 instâncias trabalhistas e ser julgado no STF.

Mas foi dito nesse julgamento que, mesmo após a CF/88, permanecia válido o art. 522 da CLT.

Daí para cá não se refletiu mais sobre o tema, simplesmente segue-se o infeliz precedente.

Ora, esse artigo inicia um capítulo todo incompatível com os valores atuais, como fiscalização das eleições pelo MT e pelo MPT, intervenção etc. Só o 522 sobrevive? Claro que não.

Nessa época, o STF disse também que MI não se prestava para suprir omissão do legislador.

Os trabalhadores defendiam o aviso prévio proporcional. Depois, sob outra composição, o STF passou a admiti-lo com os efeitos que a Constituição lhe confere.

Assim, por certo, em revisitação do tema ao STF, devidamente colocada a questão, a liberdade sindical triunfará.

Até porque, os art. 522 a 528 da CLT tratam da intervenção do governo na organização sindical (diretoria, monitoração das eleições e intervenção).

Por outro lado, nem existe mais de fato esse modelito de três a sete membros, ou ele não cabe mais no corpo atual, senão por uma férrea camisa de força, sem coerência constitucional.

A lei poderia regulamentar a matéria, compatibilizando-a com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade e com as CITs.

Aliás, cabe à empresa alegar e provar a falta de proporcionalidade do número de dirigentes sindicais.

Decerto, o Brasil não ratificou a CIT 87, porém o art. 8º da CF/88 adotou o princípio da autonomia sindical ali preconizada, ao vedar a interferência do governo na organização e administração das associações sindicais.

Nessa linha progressista, o art. 5º da CIT 151:

1. As organizações de trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de completa independência das autoridades públicas.

2. As organizações de trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de uma proteção adequada contra todos os atos de ingerência das autoridades públicas em sua formação, funcionamento e administração.

Isto são normas jurídicas.

**III – O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (Ex-OJ 145 da SBDI-1, de 1998)**

A um olhar míope, parece lógico, pois a estabilidade se destina a proteger a categoria mediante a garantia contra despedida sem falta grave dos seus dirigentes.

Mas sob um olhar crítico, vê-se a fragilidade em que é posto esse trabalhador, visto que os empresários não toleram sindicalistas, valendo-se a todas as brechas da lei para eliminá-los de seus domínios.

De outra parte, o líder sindical tende a exercer sua liderança onde quer que esteja.

Por fim, o inciso VIII do art. 8º da CF e a lei não autorizam o corte que faz a Súmula.

A demissão desse líder será, no mínimo, discriminatória, o que poderá ser alegado.

**IV – Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.** (Ex-OJ 86 da SBDI-1, de 1997)

Ora, a estabilidade constitucional vai da petição de candidatura até, se eleito o sindicalista, um ano após o término do mandato.

É uma garantia ampla, não só do emprego, mas também econômica, para que o dirigente tenha condição de sobrevivência no ofício da direção ou representação sindical.

Não há outra condicionante na norma magna.  
**A Súmula transfere o risco da empresa (art. 2º, CLT) para o empregado.**

A extinção do estabelecimento não deve interferir na garantia, quanto ao mandato já em curso, pq a finalidade da lei é proteger a categoria, como na estabilidade da gestante visa a proteger a criança.

Ademais, o ônus da remuneração de um dirigente sindical comprehende no risco da empresa.

**V – O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da CLT.** (Ex-OJ 35 da SBDI-1, de 1994).

É outra redução cerebrina do direito por quem lhe devia garantir expansão, porque a lei não o faz.

Qual o dispositivo legal que ampara essa solução?

O trabalhador poderia se candidatar de má-fé, para frustrar a despedida?

É outra inversão de valores. Falácia pueril, pq a criatura não urde eleições fora de sua época.

Se o candidato não tem liderança, não se elege. Então o aviso prévio retoma o seu curso e consuma a ruptura.

Mas, se o candidato tiver liderança, será eleito, então o aviso prévio seria visto como má-fé patronal.

Portanto, a demissão do líder sindical nos 30 dias que antecede o pleito do sindicato é discriminatória, obstativa da aquisição de um direito.

Destarte, o aviso, mesmo indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, cf. art. 487, § 6º, da CLT, e não muda a natureza do contrato rescindendo, o qual a mantém até o último dia.

Todavia, ninguém cogita que, na verdade, o empregador é bem informado e já conhece de antemão as lideranças atuantes e potenciais, bem como a data das eleições da categoria, e por isso antecipa-lhes as demissões para abortar a consolidação ou o nascimento da liderança sindical.

Entre os dois institutos, do aviso prévio e da estabilidade, esse infeliz verbete prioriza o mais pobre, configurando odiosa inversão de valores.

No tempo da estabilidade por tempo de serviço, o TST criou a figura da “despedida obstativa”, quando esta ocorria no 9º ano.

Seria o caso de considerar esse aviso obstativo da estabilidade sindical?

**OJ n. 369 da SbDI-I: O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988.**

Vejam a coincidência de número com a Súmula 369. Maldição cabalística.

Acontece que o delegado sindical atual é eleito e não mais indicado, para exercer cargo de representação da categoria em determinada área territorial.

É inconstitucional e injusto o verbete.

A OJ n. 365 da SbDI-II :

**Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista no art. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/88, porquanto não representa ou atua na defesa de direito da categoria respectiva.**

Ora, a chapa sindical é um todo, para todos os cargos que compõem a diretoria.

Não existe eleição separada para o conselho fiscal. Assim é na OAB, na Paróquia, no clube social.

É mais uma intervenção cirúrgica para reduzir o que já é tão pouco.

**Se uma assembleia geral de CNI tivesse discutido para se posicionar sobre a matéria antes dos citados verbetes, não teria ousado tanto.**



# INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

O empregado portador de estabilidade sindical só pode ser despedido em caso de falta grave.

E a falta grave requer apuração por IJPAdé falta grave.

Falta grave difere de justa causa de desp. arbitrária, do motivo e da motivação.

- A Jcausa autoriza o empregador a despedir empregado não estável sem indenizações – art. 482

- Falta grave autoriza o empregador a despedir empregado estável sem indenizações – art. 492
- Arbitraria é a despedida não fundada em motivo técnico, econômico, disciplinar ou financeiro – art. 165
- Motivo – que autoriza despedir não estável com indenizações, porque por rompimento da fidúcia.
- Motivação é o requisito essencial para despedida de empregados públicos e equivalentes.

Procedimentos do inq. Judicial p. a. de falta grave:

Trata-se de um processo bastante melindroso, tenso.

Dá direito a cada parte apresentar até 6 testemunhas.

O juiz poderá conceder tutela provisória antecipatória de reintegração

Por sua vez, não se aplica a regra segundo a qual o juiz poderá converter a reintegração em indenização em dobro quando considerar desaconselhável a reintegração.

A manutenção do emprego é fundamental para a liderança sindical.

**Da mesma forma, caso a sentença seja pela improcedência da reintegração, poderá ser formulado o pedido de tutela provisória ao relator do recurso ordinário.**

# TUDO ISSO ESTÁ ANCORADO NO PRINCÍPIO DA AUTODETERMINAÇÃO COLETIVA

Este princípio adjudica os seguintes desdobramentos:

- 1) o sindicato representa toda a categoria e não apenas os associados;
- 2) autonomia para negociação coletiva;
- 3) obrigatoriedade das normas produzidas nas negociações coletivas;
- 4) a greve não implica descumprimento, pelo empregado, do contrato individual;

- 5) ob. de empregado e empregador adicionarem ao cont. individual as conquistas coletivas – substituição automática das cláusulas contratuais;
- 6) subst proc. da categoria pelo sind. – art. 8º, III, CF;
- 7) liberdade de criação e extinção de sindicatos, sem interferência do governo;
- 8) proteção do dirigente sindical – arts. 8º, VIII, CF e 543, CLT.

Por fim, utilizar o argumento de despedida discriminatória.

No medo, as pessoas pensam com as pernas.

Para se dar bem nas situações de perigo, o sujeito deve manter a cabeça fria e as pernas ligeiras.





# BARÃO DE COTEGIPE



# **REFORMA TRABALHISTA - Principais pontos do projeto**

**Férias** - poderão ser parceladas em 3 vezes no ano;

**Horas extras** – permitidas até 2/dia, mediante acordo, do trabalhador com o empregador;

**Contribuição sindical** - hoje obrigatória, passa a ser opcional. E pode excluir sem emenda ao art. 8º, IV, CF?

**Banco de horas** - Patrões e empregados podem negociar criação de banco de horas;

**Multa por ausência de registro** - R\$ 3 mil por trabalhador não registrado; micro e pequenas R\$ 800.

E o doméstico fica como está na LC 151?

**Home office** - O trabalho em casa terá regras específicas, como reembolso por despesas do empregado. E não já está no art. 6º, CLT?

**Má-fé** - Juízes poderão dar multa a quem agir com má-fé em processos trabalhistas. E já não se aplica o CPC?

**Trabalho intermitente ou por hora**

**Intervalo para refeição**

**Jornada de 12/36**

**Direitos da gestante** – insalubridade etc.

**Registro de ponto**

**Prorrogação de jornada;** a) geral; b) insalubre

**Terceirização** – estende direitos a eles

**Hora *in itinere*** – que é abolida. Vejo com reserva.

**Trabalho a tempo parcial** – mais extenso

**Trabalhador autônomo** - quem contratar nessa condição não será empregado

**Danos extrapatrimoniais:** a) ao empregado; b) à empresa. Transposição do Ccivil.

**Restrição à edição de súmulas pelo TST,** que, logicamente, se estende aos Regionais.

## Negociado sobre o legislado:

- Jornada de trabalho, nos limites constitucionais;
- Banco de horas;
- Intervalo intrajornada, respeitado o mínimo de 30 min para jornadas > 6h. Vamos importar a máquina do Charlie Chaplin, de alimentar trabalhador.
- Adesão ao Programa Seguro-Emprego. Não entendi.
- Plano de CS e funções. Para tangenciar a Súm. 51.
- Regulamento empresarial. Idem.



- Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- "Teletrabalho", ou home office
- Trabalho intermitente ou por hora;
- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas e remuneração por desempenho individual.

De certa forma é justa, porque premia quem mais produz, sem excluir os de menor desempenho.

- **Registro** de jornada de trabalho. Acho uma boa, porque o sistema oficial é estressante e nem sempre atende às realidades profissionais;
- **Troca do dia de feriado.** Também acho positivo.
- **Enquadramento do grau de insalubridade.** Isso não pode, porque o fato é que dita a norma e não a vontade das partes.
- **Prorrogação de jornada** em ambientes insalubres, sem licença prévia do MTE. O que não impede de a fiscalização averiguar cada caso.

Isto não será positivo para as empresas, pq o adoecimento e o acidente de trabalho que daí advierem serão de responsabilidade da empresa;

- **Prêmios de incentivo** em bens ou serviços. Não vejo mal nisso, pois até o salário pode ser em utilidade!
- **Participação nos lucros** ou resultados da empresa.  
Já é assim.



**LEI DO ETERNO RETORNO**

"Esta vida, assim como tu vives agora e como a viveste, terás de vivê-la ainda uma vez e ainda inúmeras vezes: e não haverá nela nada de novo, cada dor e cada prazer e cada pensamento e suspiro e tudo o que há de indivisivelmente pequeno e de grande em tua vida há de te retornar, e tudo na mesma ordem e sequência - e do mesmo modo esta aranha e este luar entre as árvores, e do mesmo modo este instante.

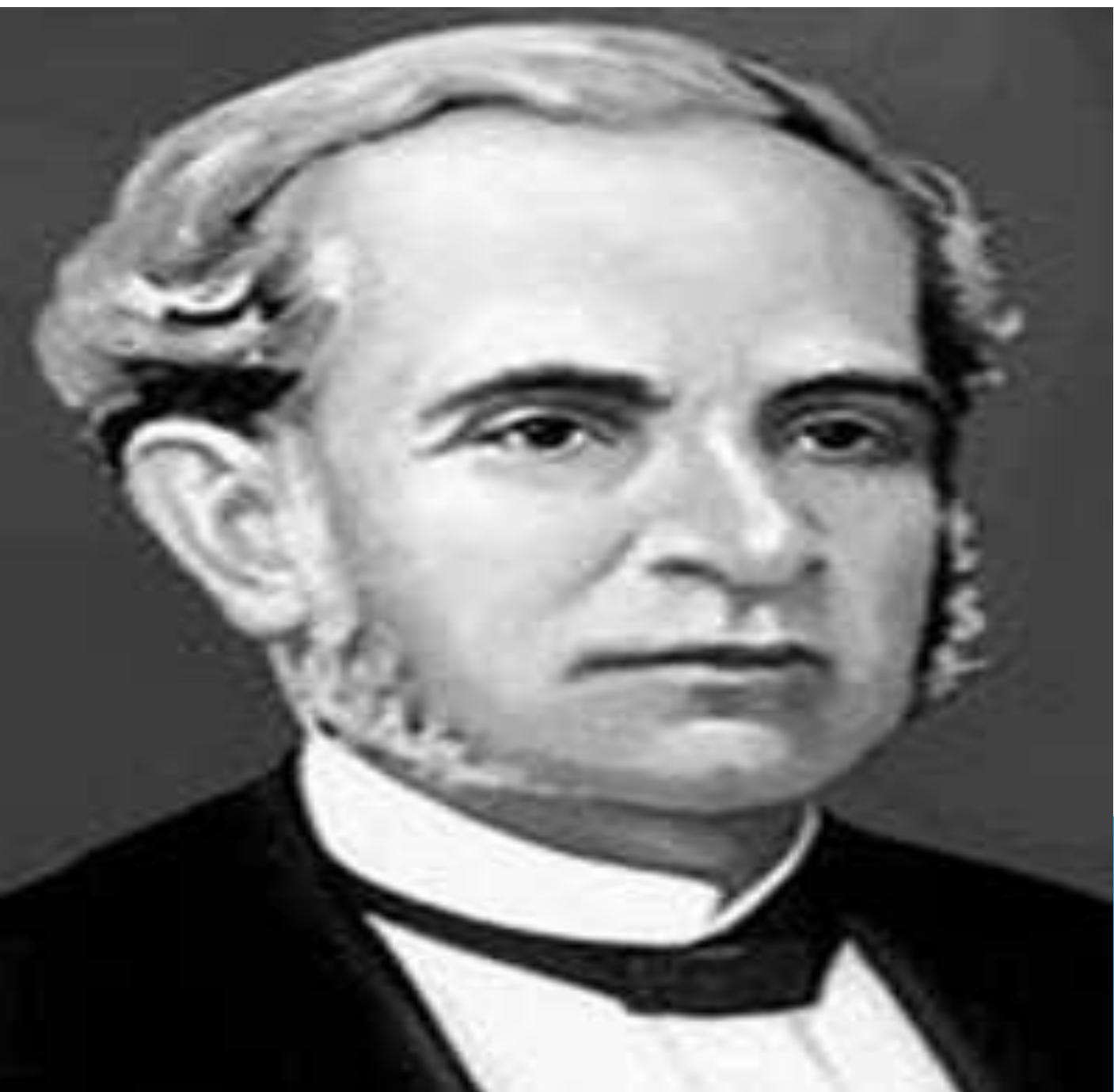
**A eterna ampulheta da existência será sempre virada outra vez, e tu com ela, poeirinha da poeira!".**



# INSTALA-SE NO PLANALTO CENTRAL O GABINETE DO BARÃO DE COTEGIPE

A Princesa Isabel teve que dissolver o Gabinete por ele conduzido para poder assinar a Lei Áurea.

Foi o único senador do Império a votar contrariamente à aprovação da Lei Áurea e, ao cumprimentar a princesa Isabel logo após a assinatura dela, profetizou: "A senhora acabou de redimir uma raça e perder o trono!"



Parodiando Guimarães Rosa, o Direito do Trabalho que eu te ia mostrar e que, também, tão ansiosamente buscava, não o vejo mais.

Contudo, não desanimemos, esperemos que ele venha vindo no sangue das gerações remidas.

Pois todos os suplícios, todas as agoniias, todas as lutas, todas as agruras são manifestações amorfas da liberdade.



E toda vez que um ser humano  
estiver em suplício em qualquer  
canto da terra toda a  
humanidade estará em causa.