

# EXPLANAÇÃO PROPEDÊUTICA SOBRE O DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS: PRINCÍPIOS GERAIS

PROPAEDEUTIC EXPLANATION ON LABOR LAW FRANCES: GENERAL PRINCIPLES

Marcelo Moreira Gonçalves<sup>14</sup>

Kaio de Bessa Santos<sup>15</sup>

## RESUMO

*Prima facie*, o que demonstra maior relevo em termos de importância desta temática consiste no fato de que a Consolidação das Leis trabalhistas no Brasil sofreu em 2017 vultosas alterações, *rectius*, com mais de 100 (cem) modificações aprovadas, o que demanda nova compreensão de seus tenros vetores. De mais a mais, o Direito do Trabalho transcende as fronteiras nacionais de um dado País, visto que é uma constante que se multiplica quase que de maneira uniforme em todo o globo. Posto isso, é de transcendental importância o estudo deste em caráter internacional, potencializando ainda mais seus resultados se feito com a utilização da ferramenta de “direito comparado”, visto que esta possibilita uma melhor compreensão não tão somente do Direito Internacional, como também do nacional, vez que destaca, com clareza solar, os contrastes reais existentes entre ambas as legislações comparadas. Destarte, o presente artigo elucidará sobre a diferenciação entre as fontes do direito trabalhista Francês, história, formas de controle de aplicação da legislação trabalhista, possibilidade de multas e transação penal, além da organização judicial francesa e Brasileira apresentando pontos de intersecção e distinção, a respeito do Direito Trabalho brasileiro.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho Brasileiro. Direito do Trabalho Francês. Direito comparado. Interseções.

## ABSTRACT

*Prima facie*, what shows greater relevance in terms of the importance of this theme is the fact that the Consolidation of Labor Laws in Brazil underwent several changes in 2017, *retius*, with more than 100 (one hundred) approved changes, or that a new requirement for its youngsters vectors. Furthermore, labor law transcends the national borders of a given country, as it is a constant that multiplies almost uniformly throughout the world. That said, it is important the transcendental importance or the study of this international character, further enhancing its results with the use of the “verified right” tool, since this is a better way to use only international law, as well as national law, instead that display, with solar clarity, contrasts existing reals between companies as compared legislation. Thus, this article clarifies the difference between the sources of French labor law, history, ways of controlling the application of labor law, the possibility of fines and criminal transactions, in addition to the French and Brazilian judicial organization of points of intersection and distinction regarding Brazilian Labor Law.

**Keys-word:** Brazilian Labor Law. French Labor Law. Comparative law. Intersections.

<sup>14</sup> Bacharelado, acadêmico do curso de Direito pela faculdade Quirinópolis (FAQUI). (marcelinomoreirakiri@gmail.com)

<sup>15</sup> (Orientador) Advogado, Graduado em Direito pela PUC/GO, Especialista em Civil e Processo Civil pela FacUNICAMPS, Professor da FACULDADE DE QUIRINÓPOLIS- FAQUI nas matérias de Direito do Trabalho individual e coletivo, membro da Comissão Própria de Avaliação da referida Faculdade em representação ao curso de Direito. (kaiolessaadvogado@gmail.com).

## INTRODUÇÃO

Com recentes atualizações e modificações no Direito do Trabalho brasileiro, ocorridas em 2017 por meio da popularmente conhecida como reforma trabalhista Lei. N.13.467/2017, fazem-se necessárias reflexões quanto ao conteúdo e a tratativa atual referente ao direito trabalhista, ramo do direito demasiadamente importante devido, principalmente, ao fato de que todos, guardadas as devidas proporções e casos ímpares, desempenham ou desempenharão alguma atividade laborativa – quer seja ela com apenas o escopo de percepção de renda, quer seja como hobby – nos mais variados ramos que atualmente existem.

De mais a mais, é proposta nesta pesquisa uma análise de direito comparado meramente expositivo tendo como foco o sistema jurídico Francês, porém com correlações e breves apontamentos das regras que vigoram no sistema jurídico Brasileiro, o que *a posteriori* poderá se transmutar em uma análise comparada ponto a ponto entre ambas as legislações; visando assim a possibilidade de criação de novas interpretações e até mesmo de institutos jurídicos. Ademais, acredita-se ser de imprescindível importância, pois o direito comparado não apenas faz com que conheça-se o direito internacional, de outro País, mas também que se abra a mente e compreenda-se melhor o próprio direito nacional.

Coutinho (2003, p. 32 – 33), com auxílio de Marc Ancel, explanando sobre as funções e finalidades do Direito comparado enfatiza suas principais vantagens e benefícios, argumentando no seguinte sentido:

- a) O estudo comparativo do direito justifica-se na universalidade do direito, não sendo considerado este como ordenamento jurídico positivo, mas sim como instrumento de concórdia social e criação do espírito humano.
- b) Na esfera da realidade concreta, é indispensável o conhecimento do direito estrangeiro tanto ao advogado, ao juiz árbitro, quanto ao homem de negócios e ao diplomata. Isto porque em muitos sistemas jurídicos admite-se, mesmo que em caráter excepcional, a aplicação da lei estrangeira para a composição de conflitos. Neste caso, diante dos conflitos de leis no espaço, o operador do direito só pode dirimi-los se conhecer previamente o direito estrangeiro.
- c) O direito comparado exerce importante papel no aspecto didático, possibilitando ao estudante conhecer outras regras e sistemas diferentes dos seus. Possibilita ao jurista uma melhor compreensão do seu ordenamento jurídico, cujas características tornam-se bem mais evidentes através da comparação com ordenamentos jurídicos estrangeiros.

d) O método comparativo é necessário para o aprofundamento da história e da filosofia do direito. Consubstancia-se, ainda, num importante meio de comprovação da teoria geral do direito, que somente atinge o seu valor quando transcende a estreita técnica de um sistema particular.

e) desde a antiguidade, a importância do direito comparado na posituação da legislação sempre foi reconhecida. A necessidade do conhecimento da legislação estrangeira com o intuito de fornecer subsídios para tal prática, e, sobretudo no momento, com as uniões regionais, e quando há um esforço geral pela organização de uma ordem jurídica pacífica e coordenada, a prática de um direito comparado criterioso torna-se bastante relevante.

Em remato, depreende-se que o Direito devido ao seu caráter universal reluz o estudo comparado (seja ele considerado como método ou como ciência autônoma) como uma ferramenta que faz com que as distâncias entre as legislações mundiais se encurtem e, além disso, possibilita um melhor estudo do direito nacional e possibilita o conhecimento do direito estrangeiro pertinente para resolução de conflitos quando a lei admite a utilização de institutos estrangeiros; nesta esteira, contribuindo com aportes para uma análise histórico-cultural em que se faz possível, nestes parâmetros, somente com o estudo comparado, pois se traspassa neste estudo não somente fronteiras territoriais, mas também científicas – podendo com isso surgir novos estudos e o desenvolvimento de novas teorias com base nesta elucubração continuada, formando assim uma espécie de “metadireito”.

RECIFAQUI  
Revista Científica da Faculdade Quirinópolis

## **1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS**

Deveras, as fontes de um ramo do direito é ponto de relevante importância de ser tratado em temas jurídicos, precípua, pois a partir de sua conceituação e estudo de sua gênese é que se tem a sua verdadeira compreensão sistemática de um sistema como um todo. O termo “Fonte” segundo Maria Helena Diniz (2010, p.275) significa: “origem, procedência, princípio, causa”.

Deste modo, investigar as fontes nada mais é do que analisar detidamente a nascente, estirpe, localizar de onde emana a base fundamental do direito. Início salutar é inaugurar o trabalho exegético trazendo à baila as fontes do direito trabalhista da França, tendo em mira que estas se dividem basicamente em 3(três) grupos, cada qual guardando suas devidas peculiaridades, sendo elas, a saber (ROY, 2018):

### **Fontes internacionais**

Dentre as fontes internacionais destacam-se as convenções internacionais e os tratados internacionais, além das normativas (recomendações) emitidas pela OIT

(Organização Internacional do Trabalho). Destarte, o principal órgão responsável pela elaboração destes pareceres – que podem ou não ser ratificado pelo Estado, servindo, em caso negativo, como mero parecer, pois não ostentam caráter e força vinculatória – é a OIT, anteriormente citada, que criada em 1919 (1 (um) ano após a primeira guerra mundial) pelo polêmico tratado de Versalhes para o auxílio de Países no que se refere ao direito trabalhista elaborando e ministrando princípios gerais aos países signatários.

### **Fontes europeias**

No mesmo arcabouço das fontes internacionais, as fontes europeias se dividem em dois grupos, que por sua vez são: Conselho da Europa (criado em 1949); Comunidade europeia. Destaca o autor que as fontes europeias devem ainda serem distinguidas das fontes comunitárias, pois, segundo ele as europeias em definição lata tratam a respeito das liberdades individuais enquanto as fontes comunitárias nada mais são do que parte do direito positivo Francês que trata de assunto versando temas de transcendental importância.

### **Fontes nacionais**

Nesta senda, ao se analisar as fontes nacionais do direito trabalhista Francês identifica-se lista tríplice, quer seja: Estado; Profissional; Contrato de trabalho.

## **2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NA FRANÇA; ENFOQUE LEGAL**

Ao se falar em direito Francês a primeira lembrança que se tem é quanto à revolução divisora de águas que em todos os níveis e classes mundiais operou grandes mudanças: a Revolução francesa (1789 – 1799), que com relação ao direito do trabalho, em um de seus ápices no ano de 1791, promulgou o decreto de Allarde, conforme bem destaca Roy (2018, p.3), que forjou a feliz expressão “ele é livre para qualquer pessoa [...] para exercer qualquer profissão, arte ou profissão que ache boa [...]”. (tradução nossa).

De mais a mais, percorrendo a linha do tempo, verifica-se no século XIX várias nuances e situações de curiosos contrastes, pois, além de outros fatores criam-se em 1806 os conselhos da justiça trabalhista, e após 42 (quarenta e dois) anos (em 1848, ano de revolução) proclama-se o trabalho – dando ao trabalhador direito a greve, criando a inspeção do trabalho e reduzindo significativamente as horas de trabalho, o que, todavia, não fora de pronto implementado e assim não passou de mera previsão formal, voltando à dicotomia da igualdade formal e desigualdade real (ROY, 2018).

Mais adiante, no transcorrer dos anos houveram outras modificações que não deixaram de ser importantes, pois ao se observar tais alterações, com olhar voltado ao tempo e momento histórico em que o mundo se encontrava, pode-se articular que tal período operou vultosas mudanças. Laconicamente, sintetizando as lições de Roy (2018), têm-se os seguintes enfoques histórico-legais:

- Direito do trabalho e a terceira república: concessão de repouso semanal (1906); promulgação do primeiro código do trabalho (1910); o trabalho diário passa a ser de 8 horas e 48 horas semanais (1919)
- Direito do trabalho da Frente popular (quinta república): das anteriores 48 horas semanais passa-se a 40 horas/semana e com duas semanas de férias remuneradas (1936); instituição do Salário mínimo profissional garantido (1950)
- Direito do trabalho e a quinta república: mais uma vez vem a ser alterada às horas semanais trabalhadas, passando a 39 semanais (1994); cria-se uma lei contra o trabalho oculto (1997); aprova-se a lei a respeito da igualdade entre o sexo masculino e feminino (2001).

Já no Direito do Trabalho Brasileiro tem como fontes, segundo Martins (2017):

1. **Constituição**;

2. **Leis**

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), lei 605/49 (DSR), lei 5.859/72 (empregado doméstico), lei 5.889/73 (trabalhador rural), lei 6.019/74 (trabalhador temporário), lei 7.783/89 (greve), lei 8.036/90 (FGTS) e outras;

3. **Atos do poder executivo**

As normas de autoria do poder executivo também servem de fonte para o direito do trabalho, aonde o executivo por meio de medida provisória, decreto e regulamento, seguido os requisitos constitucionais para tanto, pode versar sobre matéria trabalhista;

4. **Sentença normativa**

A sentença normativa em sede trabalhista se encontra prevista no art.114, caput e §2º, CF, e é tida como fonte do direito do trabalho por Excelência, vez que a própria Lei das Leis atribui aos TRT's e ao TST a prerrogativa de estabelecer normas trabalhistas no julgamento de dissídios coletivos, os quais passaram a ter eficácia *erga omnes*. Por derradeiro, sentença normativa é conceituada por Martins (2017, p.40) como, *videlicet*: "Chama-se sentença normativa a decisão dos tribunais regionais do trabalho ou do TST no julgamento dos dissídios coletivos";

5. **Convenções e acordos coletivos**

Interessante fonte do direito trabalhista, com supedâneo constitucional (art.7º, XXVI, CF), são as convenções e os acordos coletivos, mecanismos quais que externam de forma avulta a autonomia privada ostentada pelos sindicatos no que toca à negociações coletivas. É curial conceituar o que vem a ser convenção e acordo coletivo: a primeira, são acordos trabalhistas firmados por dois ou mais sindicatos; por outro lado, os acordos coletivos são entre os pactos realizados entre empresas e sindicato;

6. **Regulamentos de empresa**

A doutrina em termos gerais é amorfa quanto ao regulamento de empresas como fonte do direito trabalhista haja vista que tal fonte consistiria basicamente nas ordens e condições

mandamentais disciplinadas unilateralmente pelo empregador (fonte esta extraestatal e autônoma, pelo fato de serem impostas pelos próprios interessados e não por estrutura externa e estranha à relação) fazendo com que esta sejam clausulares nos contratos;

**7. Disposições contratuais**

As disposições contratuais como fonte autêntica e pedra angular do direito trabalhista vem arrazoada expressamente no art.8º da CLT e consiste no firmamento contratual das obrigações e direitos que cada parte suportará, podendo segundo o art.444 do diploma trabalhista, ser livremente firmadas, desde que não contrarie as disposições legais, acordos coletivos e as decisões proferidas por autoridade competente;

**8. Usos e costumes**

Para o autor o costume e o uso são coisas distintas, o primeiro seria o externar da vontade da sociedade por meio de conduta e de observância espontânea, que teve como motriz sua prática reiterada. Por outro lado, os usos seriam os elementos subjetivos do costume, que por vezes carece de elemento subjetivo e pode não haver força vinculatória; ambos, porém ostenta de força supletiva, integrativa e interpretativa.

**9. Normas internacionais**

Integram as fontes internacionais as Convenções da OIT, tratados/ convenções e orientações (recomendações) por parte também da OIT.

### **3 CONTROLE DE APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Quanto ao controle do direito do trabalho, ele se manifesta na França, como assevera Roy (2018), de duas formas pilares, sendo uma pela via administrativa (por meio da inspeção trabalhista, a qual será em seguida trabalhada) e outra pela via judicial que também é acessível ao empregado e ao empregador.

Neste íterim, quanto à inspeção do trabalho se faz necessário realizar apontamentos pontuais quanto a sua previsão legal, *ipsis literis*:

Os agentes de controle da inspeção do trabalho são membros da inspeção do trabalho corpo dos controladores do trabalho até a extinção de seu corpo. Têm a garantia de independência no exercício das suas missões, na acepção dos acordos. inspeção internacional do trabalho. São responsáveis por fazer cumprir as disposições do Código do Trabalho e outras disposições legais relativas ao sistema de trabalho, bem como as disposições dos acordos coletivos de trabalho e nas condições previstas no Livro II da Parte II. Eles também são responsáveis, concomitantemente com os oficiais e agentes da polícia judiciária, a violações destas disposições e estipulações. Os agentes de controle da inspeção do trabalho estão envolvidos na definição de orientação coletiva e prioridades de interesse geral para o sistema de inspeção do trabalho, adotado anualmente pelo ministro após consulta com organizações sindicais de trabalhadores e organizações profissionais empregadores representativos e contribuem para a sua implementação. Eles são livres para organizar e conduzir controles por iniciativa própria e decidir o que fazer a seguir. Os poderes dos agentes de fiscalização da inspeção do trabalho podem ser exercidos assimilados nas condições estabelecidas pelo regulamento (p. 757, tradução nossa).<sup>16</sup>

<sup>16</sup> DROID.ORG. Code du travail. <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf>

Além das incumbências e prerrogativas descritas no artigo 8112-1, retro citado, é de encargo do inspetor do trabalho: o poder de decisão; vigilância de a aplicação das disposições legais, regulamentares e convencionais; conselho, assistência e conciliação. Preconiza Roy (2018), de forma bastante organizada, como lhe é peculiar, explanando cada uma das funções essenciais do inspetor do trabalho que se forem obstruídas podem acarretar responsabilização cível e criminal por crime de obstrução, a qual abaixo resumiremos:

**Poder de decisão:** detém em suas mãos o poder de autorização e proibição segundo sua faculdade e com apoio legal, v.g., versando sobre a demissão de funcionários; decisões essas que podem ser apeladas, hierarquicamente, ao ministério do trabalho ou no próprio tribunal administrativo;

**Vigilância de a aplicação das disposições legais, regulamentares e convencionais:** detém o direito de acesso às empresas sem prévia autorização do senhoril, podendo consultar os documentos que se fizer necessário, tais como folhas de pagamento e registro de pessoal; previsão esta semelhante ao disposto no art. 630, § 3º, da CLT, com a seguinte redação: “O agente da inspeção terá livre acesso a todas dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exhibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho”; o que ainda é implementando pelo § 5º do mesmo artigo, pois este facilita ainda a locomoção do fiscal “No território do exercício de sua função, o agente da inspeção gozará de passe livre nas empresas de transportes, públicas ou privadas, mediante a apresentação da carteira de identidade fiscal”; podendo no Brasil ser acionada a força policial quando solicitado pelo inspetor (§8º);

**Conselho, assistência e conciliação:** presta consultoria ao empregado e ao empregador a respeito do direito do trabalho, além de ter o papel, se requisitado, de conciliar as partes em litígio.

Evidentemente, caso durante o exercício de seu ofício o inspetor Frances venha a constatar alguma ofensa ou ilegalidade poder-se-á aplicar algumas sanções, *verbi gratia*: observações, avisos formais, encaminhamento ao juízo, cassação temporária de atividade.

Noutro giro, direcionando o enfoque ao direito nacional brasileiro, a consagrada inspeção criada ainda em pleno século XVIII, no Brasil tem como marco inaugural o decreto nº 1.313/1891, que a priori, como é destacado em seu prefácio, nasce da necessidade de se regular e regularizar o trabalho de menores em fábricas da Capital Federal; conforme dispõe o texto legal

Art. 1º E' instituída a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris em que trabalharem menores, a qual ficará a cargo de um inspetor geral, imediatamente subordinado ao Ministro do Interior, e ao qual incumbe:

1º Velar pela rigorosa observância das disposições do presente decreto, tendo para esse fim o direito de livre entrada em todos os estabelecimentos fabris, oficinas, laboratórios e depósitos de manufaturas da Capital Federal;

2º Visitar cada estabelecimento ao menos uma vez por mês; podendo, quando entender conveniente, requisitar do Ministério do Interior a presença de um engenheiro ou de alguma autoridade sanitária;

3º Apresentar, no mês de janeiro, ao Ministro do Interior, o relatório das ocorrências mais notáveis do ano antecedente, relativamente às condições dos menores, indicando as medidas que julgar convenientes para a realização eficaz da Assistência.

Acompanharão o relatório quadros estatísticos, em que se mencionem os estabelecimentos inspecionados, e, quanto aos menores, o nome, idade, nacionalidade própria e paterna, nota de analfabeto ou não, e outros quaisquer esclarecimentos. (sic).

E como termo das previsões específicas quanto à inspeção do trabalho, no Brasil se tem o decreto nº 4.552/2002 denominado de “regulamento da inspeção do trabalho”, segundo seu art. 1º *ipsis literis*:

RECIFAQUI  
Revista

Art. 1º O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral (BRASIL, 2002).

E a própria Consolidação das Leis Trabalhistas Decreto- Lei n. 5.452/1943 nos artigos. 156, 160,161 explana em termos gerais a temática citada em epígrafe. Descreve o art. 156 e seus respectivos incisos que as Delegacias Regionais do trabalho são competentes para fiscalizar as normas de segurança e de medicina do trabalho, podendo adotar medidas para que a situação seja regularizada, determinando a realização das obras que forem necessárias, sendo-lhe possível até mesmo a imposição de penalidades.

Por outro lado, mas na mesma direção, complementando a previsão do art. 156 da CLT, o legislador ordinário por bem teceu o art. 160 que prevê a obrigatoriedade da inspeção prévia na abertura e em modificações substanciais de estabelecimentos; o que fortalece ainda mais o sistema de inspeção Brasileiro, em especial com a complementação do art.161 que dá ao Delegado regional do Trabalho, munido de laudo técnico, a possibilidade de interditar o estabelecimento no todo ou em parte caso verifique risco

grave e iminente para o trabalhador, garantindo a este o recebimento normal de seu salário durante a suspensão das atividades do ambiente de trabalho.

#### **4 MULTAS E TRANSAÇÃO PENAL**

Ainda na aplicação do direito Francês pode haver a aplicação de multas administrativas vultosas a empresa nas hipóteses de falhas na área da saúde e em termos de segurança do trabalho (10.000 Euros) e caso haja deficiência em relação ao cumprimento de horas de trabalho e na renda paga também o diretor da DIRECCTE poderá impor multa (cerca de 2.000 Euros) ou, como lhe é facultado, pode promover ao empregador acordo penal de transação, desde que não venha a pena a exceder 1 (um) ano de prisão e não seja, do mesmo modo, quando a infração verse sobre uma multa administrativa (ROY, 2018).

No Brasil as multas também são possíveis em valores estabelecidos pelos parâmetros previstos pelo art. 201 da CLT, que arrazoa e se refere em especial às disposições previstas no capítulo que trata sobre medicina do trabalho e segurança do trabalho, respectivamente poderão ser punidas com multa de 3 a 30 vezes do valor base, totalizando o valor mínimo de 378.2847 e máximo de 3.782,8471; enquanto, lado outro, as normas que dizem respeito à segurança do trabalho com multa de 5 a 50 vezes a mesma base, sendo o valor mínimo de 630.4745 e máximo de 6.304,7453, podendo ambos os valores serem aplicados em seu teto máximo caso haja reincidência, embaraço ou resistência ou mesmo ardil ou simulacro para fraudar a lei.

#### **5 JUÍZES E OS TRIBUNAIS INDUSTRIAIS**

Na França existe a figura do juiz trabalhista e de um tribunal específico para o julgamento de causas relacionadas ao trabalho, por sua vez o tribunal industrial que se faz presente em pelo menos uma jurisdição por tribunal distrital. É o juízo natural do trabalho o qual tem a incumbência e competência para julgar pretensões resistidas derivadas de um contrato trabalhista (ROY, 2018).

No Brasil também existe a Justiça do Trabalho com especialidades previstas no art. 114 da Magna carta brasileira, como pode ser observado:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Seguindo o norte do trabalho, a título ilustrativo colaciona trecho de um julgado exarado pelo tribunal industrial Francês que posteriormente será comentado:

REPÚBLICA FRANCESA. EM NOME DO POVO FRANCÊS ORDEM DO REFERE Audiência de: 25 de novembro de 2008 Sr. Fabrice X ... . Presente REQUERENTE Sr. Samuel Y..... Representado por Nicolas HUBSCH (Advogado no Bar REIMS)REQUERIDO COMPOSIÇÃO DA FORMAÇÃO DE REFERÊNCIASr. Stéphane DUBOIS, Presidente, Conselheiro Sr. Gilles CARTIGNY, Assessor Assistido durante os debates do DRESSAYRE, Secretário PROCEDIMENTO- Data de recepção do pedido: 14 de Outubro de 2008- Debates na audiência do Árbitro de 04 de novembro de 2008- Decisão pronunciada na data de 25 de novembro de 2008- Decisão proferida nos termos do artigo 453.º do novo Código de Processo Civil, na presença do Sr. DRESSAYRE, secretário.A audiência sumária, pronunciando-se publicamente, depois de ouvir as partes aparecendo ou seu representante, fez a seguinte ordem:Por requerimento recebido na Secretaria em 14 de outubro de 2008, o Requerente enviou o Sr. Samuel Y ... antes da audiência sumária da Justiça do Trabalho do REIMS; A Secretaria, em conformidade com o Artigo R. 1452-4 da Lei do Trabalho, convocou o Demandado por carta registrada com aviso de recebimento e uma simples cópia da carta de 14 de outubro de 2003 para a audiência de interdição de 4 de novembro de 2008; As solicitações iniciais são as seguintes:- 396,11 euros a título de vencimento para os dias 2 e 3 de Outubro de 2008,- 39,61 euros para férias pagas,- entrega dos certificados de trabalho para os anos de 2005, 2006, 2007 e 2008,- 506,22 EUR para despesas de transporte em 2007,- 342,20 euros para custos de transporte em 2008,- multa de 50 euros por dia de atraso pela entrega de documentos,- aplicação da taxa de juro legal,- 100,00 euros ao abrigo do artigo 700º do Código de Processo Civil,- regularização com organizações sociais; As reconvenções são:- 500,00 euros, nos termos do artigo 32.º-1 do Código de Processo Civil,- 800,00 euros ao abrigo do artigo 700 do Código de Processo Civil; LEMBRETE DOS FATOSO Sr. Fabrice X ... foi contratado pelo Sr. Samuel Y ..., enólogo, de 22 de setembro de 2008 a 3 de outubro de 2008 como motorista de um veículo de transporte; A convenção colectiva aplicável à empresa é a das vinhas de Champagne; O Sr. X ... afirma que seu empregador não pagou seus salários para os dias de 2 e 3 de outubro de 2008, enquanto o Sr. Y ... alega não ter levado em conta as ausências do Sr. X ... naqueles mesmos dias e ter pago todos os seus salários; Enquanto o Sr. X ... exige a rendição de certificados de emprego, o empregador responde dizendo utilizado para a declaração e pagamento de suas colhedoras, agrícola cargo simplificado (TESA), o componente azul é o escritório de certificação de trabalho; Enquanto o Sr. X ... procura o pagamento dos seus custos de transporte para os anos de 2007 e 2008, o Sr. Y ... responde dizendo que não produz qualquer prova dos custos que teria incorrido durante a colheita; O Sr. Y ... finalmente disse que sempre tratou muito bem seus catadores e que o Sr. X ... é obviamente abusivo; RAZÕES PARA DECISÃO Considerando que o artigo R. 1455-5 do Código do Trabalho estipula que em todos os casos de emergência, formação interino pode, dentro da jurisdição dos tribunais do trabalho, ordenar as medidas que fazer enfrentar qualquer disputa séria ou justificativa para a existência de uma disputa; Considerando que o artigo R. 1455-6 do Código do Trabalho estipula que a formação interino pode sempre "mesmo na presença de uma disputa séria" decretar medidas provisórias ou de reabilitação que são necessárias tanto para evitar danos iminentes, seja para parar uma desordem claramente ilegal;- A pedido de 396,11 euros por salário e a pedido de 39,61 euros por licença remunerada Considerando que o Sr. X ... alega não ter recebido o pagamento do seu salário pelos dias de 2 e 3 de outubro e os feriados remunerados relacionados, enquanto o empregador alega o contrário; Considerando que as somas das quais o empregado solicita o pagamento estão sujeitas a discussão e que o exame de seu mérito exige um estudo detalhado das relações contratuais das partes

durante os períodos considerados; Considerando que esta tarefa não é da competência do tribunal de medidas provisórias e, neste caso, os montantes solicitados pelo Sr. X... enfrentam sérias dificuldades do Sr. Y...; Além disso, a decisão preliminar conclui que não há assunto para resumo e convida o Sr. X... a apelar melhor para um procedimento na parte inferior;- Na entrega dos certificados de trabalho para os anos de 2005, 2006, 2007 e 2008 e no pedido de multa de 50 euros por dia de atraso: Considerando que o Sr. Y... usa um título de trabalho simplificado agrícola (TESA) para a declaração e o pagamento de seus catadores; Considerando que a componente azul da TESA atua como um certificado de trabalho; Além disso, a formação do resumo demitiu o Sr. X... de seus pedidos;- A pedido de 506,22 euros para despesas de transporte em 2007 e a pedido de 342,20 euros para custos de transporte em 2008: Considerando que o artigo 76º da convenção coletiva de 2 de Julho de 1969 relativa às vinhas de Champagne prevê que "o custo do transporte de regresso será reembolsado, com base nos meios mais económicos, apenas às pessoas que trabalharam durante todo o período de vigência do contrato." colheita "; Considerando que a aplicação deste artigo não é opcional mas obrigatória; Considerando que seria inconsistente não aplicar este artigo por causa de uma ausência autorizada e paga pelo Sr. Y... durante a colheita, enquanto o Sr. X... estava presente e trabalhava todos os outros dias de seu contrato; Considerando que a convenção coletiva não prevê, de modo algum, a apresentação de prova em troca do pagamento deste subsídio de transporte e, na prática, o Sr. Y... nunca fez o pedido; Além disso, o processo sumário concede as reivindicações para o pagamento de prêmios de transporte para os anos de 2007 e 2008;- Sobre as reconvenções feitas pelo Sr. Y...: Considerando que a formação de resumo dá direito em parte com os pedidos do Sr. X..., a formação de resumo diz que a etapa do requerente não é abusiva e déboute Y... de seus pedidos reconventionais; POR ESTAS RAZÕES O processo preliminar, depois de ter deliberado de acordo com a lei, Declarando publicamente, por portaria da CONTRADICTOIRE e em FINAL SPRING, ORDON ao Sr. Samuel Y... para pagar o Sr. Fabrice X... as seguintes somas:- 506,22 euros para o subsídio de transporte de 2007,- 342,20 euros para o subsídio de transporte para 2008; DETALHES que há uma disputa séria sobre as reivindicações de 396,11 euros em relação aos salários de 2 e 3 de outubro de 2008 e 39,61 euros em relação a férias com pagamento e convida o Sr. X... para melhor apelar para um procedimentos sobre o mérito; DEBATE Sr. Fabrice X... o excedente de seus pedidos; DEBUNE o Sr. Samuel Y... da sua reconvenção; LAISSE os custos possíveis, bem como as despesas de execução referidas no artigo 10 do decreto de 12 de dezembro de 1996 às custas do Sr. Samuel Y... (tradução nossa).

Enfim, passa-se a análise do julgado ora exposto: como se pode perceber a estrutura do julgamento na França se assemelha à do Brasil, contudo, com algumas peculiaridades, por exemplo, a cabeça da peça de início traz e remonta a ideia de valorização do Estado Francês em favor de seu povo, assim como também separa curiosamente a parte requerente da requerida as denominando no transcorrer do officio a simbologia significativa "X" e "Y", respectivamente para demandante e demandado.

Observa-se, no caso em tela, que trata-se de uma reclamatória trabalhista, na qual o Sr. Fabrice – contratado para ser motorista de veículo de transporte – pugna por alguns

direitos em desfavor do Sr. Samuel (demandando por carta registrada com AR) aonde foi solicitado inicialmente:

- 396,11 EUR (a título de vencimentos)
- 39,61 EUR (que supostamente seriam de férias remuneradas)
- Exigia-se a entrega de certificado de trabalho de anos pretéritos
- 506,22 EUR (valor esse referente as despesas de transporte do ano de 2007)
- 342,20 EUR (para despesas de transportes feitos em 2008)
- Pugna-se por multa diária de 50 EUR/dia por atraso na entrega de documentos
- E, por derradeiro, 100,00 EUR (fundamentados no art.700 do código de processo civil), dentre outros...

Resumidamente, a pretensão resistida se passa basicamente nas razões de pedir acima expostas, ressalta-se que: a parte autora afirma que não fora pago os salários de 2 e 3 de outubro de 2008, contradizendo a ré afirmando ter sido pagas tais quantias; relata a ré que não a prova de que deve os transportes referentes aos anos de 2007 e 2008, ainda taxando-o como abusivo.

O julgamento se desdobra na condenação da ré ao pagamento de 848,42 EUR (506,22 + 342,20, referente às despesas de transporte dos anos de 2007 e 2008, respectivamente) e ao pagamento das custas; nada obstante, pelo fato do juiz ser “juiz de resumo” (aquele que decide causas cautelares de menor complexidade), quanto aos demais valores, recomenda à parte ingressar no juízo de mérito, pois os demais pedidos requerem melhor análise, o que no Brasil se denomina de juízo “exauriente”.

## CONCLUSÃO

O “trabalho” é uma das áreas mais importantes existentes para o *homo sapiens* moderno, decorrente de uma evolução sistêmica e gradativa do ser humano, de suas interações sociais, da busca de suprimentos e da realização pessoal; homem moderno sendo dito ilustrativamente, pois já em seu período agrícola, pós-cognitivo, já se iniciaram as atividades nos moldes de “trabalho”, se desvencilhando assim do antigo perfil caçador-coletor de outrora.

A análise feita em epígrafe se torna ainda mais interessante quanto se parte da premissa de que o trabalho não foi importante apenas para o povo “comum” em seu dia a dia de luta no trabalho árduo, mas também foi fruto de análise metafísica, social e atropológica, devido a sua importância magnânima, pela filosofia Hegeliana, pela mitologia Grega (em especial por Hesíodo em trabalhos e dias) e por vários outros autores que mudaram o curso natural da sociedade fazendo-a desaguar em um Rio chamado modernidade – tal qual concebemos hodiernamente.

Arrematando tudo quanto já fora dito ao tecer este manuscrito, ressalta-se que objetivo do texto foi tratar do direito do trabalho sob a ótica global, com atenção e foco no direito francês, averiguando que existem fontes de direito diferentes das existentes no Brasil e que a organização judiciária é do mesmo modo divergente da francesa. Visando, além de tudo, dar noções básicas do sistema Francês do trabalho, para que o legente possa ter uma visão mais crítica e aguçada do novo direito do trabalho Brasileiro, pois, como foi mencionado no início do manuscrito, na discrepância entre dois sistemas é que se pode julgar seus prós e contras, não com o precípua fim de desvalorizar o Direito nacional, mas de valorizá-lo no que bem foi acertado e de buscar mudanças no que ainda deve ser reformado.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº. 4.552, de 27 de Dezembro de 2002. **Regulamento da Inspeção do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4552.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm)>. Acesso em: 22 mai. de 2019.

BRASIL. Decreto nº. 1.313/1891, de 17 de Janeiro de 1891. **Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal**. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/b2394d7e1ab9a970032569b9004e148d/70069eae75348f1a032569fa00442654?OpenDocument>>. Acesso em: 22 mai. de 2019.

COUTINHO, Ana Luísa Celino. **Direito Comparado e Globalização**. Prim@ facie, João Pessoa, ano 2, n. 3, p. 30-41, jul./dez. 2003. Disponível em: <http://www.cj.ufpb.br/primafacie>. Acesso em:

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico universitário**. – São Paulo: Saraiva, 2010.

FRANÇA. **Code Du travail**. Disponível em:<<http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf>>. Acesso em: 22 mai. 2019.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. – 11. Ed. rev., ampl. e atual. – Salvador: Juspodivm, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

ROY, Veronique. **Droit Du travail 2018**, Dunod, París, 2018.

Enviado em: 01/05/2020.

Aceito em: 01/07/2020.