

## A autonomia da vontade no contrato de trabalho no estudo comparado da legislação Argentina, Brasil e Estados Unidos

*The autonomy of will in the employment contract in the comparative study of Argentina, Brazil and the United States legislation*

José Nilson Fernandes Holanda Júnior<sup>1</sup>

v. 13/ n. 2 (2025)  
Abril/Junho

Aceito para publicação em  
16/05/2025.

<sup>1</sup>Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidad Del Museo Social Argentino, Buenos Aires, Argentina. ORCID: 0009-0000-6502-2401. E-mail: falecomojunhao@gmail.com.

**RESUMO:** O artigo aborda a problemática da flexibilização das leis trabalhistas e seus impactos sobre os direitos e benefícios dos trabalhadores no Brasil, Estados Unidos e Argentina. O objetivo central é realizar uma análise comparativa entre as legislações desses países, identificando semelhanças e diferenças, especialmente quanto à proteção, segurança e estabilidade do emprego, além da autonomia da vontade nos contratos de trabalho. A metodologia utilizada é qualitativa, exploratória e descritiva, baseada em pesquisa bibliográfica e documental das legislações nacionais, decisões judiciais e literatura especializada. Os resultados mostram que Brasil e Argentina possuem legislações trabalhistas mais rígidas e protetivas, com princípios que favorecem o trabalhador, enquanto os Estados Unidos se destacam pela flexibilidade e informalidade dos contratos, permitindo maior liberdade de negociação entre as partes. Essa flexibilidade americana contribui para a geração de empregos, mas pode reduzir garantias ao trabalhador. Por outro lado, a rigidez das leis na Argentina e no Brasil, embora assegure direitos, pode dificultar a criação de empregos e impactar negativamente a economia. A conclusão destaca a necessidade de equilíbrio entre proteção ao trabalhador e estímulo à geração de empregos, sugerindo que políticas econômicas eficazes são essenciais para garantir o bem-estar social e a igualdade, sem comprometer o desenvolvimento econômico dos países.

**PALAVRAS-CHAVE:** Flexibilização; Proteção Social; Negociação coletiva; Estabilidade; Legislação comparada.

**ABSTRACT:** The article addresses the problem of the flexibilization of labor laws and its impacts on the rights and benefits of workers in Brazil, the United States and Argentina. The main objective is to carry out a comparative analysis between the laws of these countries, identifying similarities and differences, especially regarding the protection, security and stability of employment, in addition to the autonomy of will in employment contracts. The methodology used is qualitative, exploratory and descriptive, based on bibliographic and documentary research of national legislation, judicial decisions and specialized literature.

The results show that Brazil and Argentina have stricter and more protective labor laws, with principles that favor the worker, while the United States stands out for the flexibility and informality of contracts, allowing greater freedom of negotiation between the parties. This American flexibility contributes to job creation, but can reduce guarantees for the worker. On the other hand, the rigidity of laws in Argentina and Brazil, although it guarantees rights, can hinder job creation and negatively impact the economy. The conclusion highlights the need for a balance between worker protection and stimulating job creation, suggesting that effective economic policies are essential to ensure social well-being and equality, without compromising the economic development of countries.

**KEY WORDS:** Flexibility; Social Protection; Collective bargaining; Stability; Comparative legislation.

<https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/RDGP/>

## **1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

A Lei 13.467/2017 conhecida como “reforma trabalhista” no Brasil trouxe algumas modificações nas leis do trabalho que envolve empregados e empregadores, flexibilizando alguns pontos dos acordos individuais, garantindo que o acordo firmado tenha valor sobre o legislado, como também trouxe inovações em relação aos acordos coletivos.

O presente estudo busca fazer uma análise comparativa entre as leis trabalhistas do Brasil, Estados Unidos e Argentina, procurando verificar as semelhanças e diferenças nestas leis, conforme os direitos e benefícios assegurados aos trabalhadores destes países.

As buscas empreendidas nesse estudo do Direito do Trabalho são de apurar a aproximação dos modelos e como se portam tais condicionantes na vida do empregado. Onde o desenvolvimento da legislação trabalhista é uma construção feita a partir das necessidades de cada país respeitando-se a sua economia, política e os interesses dos empregados e empregadores.

Não se descarta os princípios que devem reger a matéria trabalhista e garantir a proteção, segurança e estabilidade ao emprego do trabalhador, bem como os seus direitos e benefícios, respeitando-se a autonomia da vontade conforme o país em que se apresenta abaixo.

É fato que o Direito do Trabalho Argentino e Brasileiro muito se assemelham em vários aspectos onde a história da construção dos direitos dos trabalhadores é construída a partir das inquietações sociais e das necessidades de melhores condições de trabalho aos empregados ao longo dos anos, conforme o poder de intervenção dos governos.

Situação diferente ocorre nos Estados Unidos em que a flexibilidade das leis laborais permitiu que o país avançasse em desenvolvimento gerando milhares de empregos, permitindo que as relações de trabalho entre empregado e empregador pudessem ser definidas por um acordo de livre negociação desde que respeitadas as condições mínimas da lei federal.

As buscas empreendidas nessa modalidade de estudo do Direito dedicam-se a apurar, pela aproximação dos modelos, meios evolutivos e novas alternativas para os problemas jurídicos, econômicos e sociais. A experiência de outros povos, como é de saber comum, ajuda o desenvolvimento de alternativas eficazes tanto no âmbito das inovações quanto na prevenção de experiências malsucedidas.

Torna-se de fundamental importância mencionar que os sistemas jurídicos de realidades de países vizinhos como a Argentina e também os Estados Unidos, verifica-se que ambos integram o mercado internacional e caminham juntos em variados aspectos da legislação trabalhistas, como também demonstram diferenças quando em variados aspectos de suas realidades.

## **2. A AUTONOMIA DA VONTADE NA REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos Estados Unidos se comparando com os demais países é possível afirmar que a regulamentação das relações de trabalho são poucas. Isto se comparado aos demais países da América marcados pelo intervencionismo do governo.

Tanto que os Estados Unidos são conhecidos por constituírem um dos países com as regulações mais flexíveis do mundo com relação ao trabalho. Desta forma, leva a fama de ser o país das oportunidades, onde o governo lhe permite a liberdade necessária para trabalhar, empreender e se desenvolver.

Pois, os contratos de trabalho são aqueles acordados entre empregado e empregador, onde se deve respeitar a lei federal e as leis estaduais conforme o Estado em que se encontre o empregado. Lembrando que o contrato feito entre as partes tem bastante valor e é justamente nele que estarão presentes outras questões relativas ao trabalho, benefícios, direitos e deveres, etc.

Em suma, nos Estados Unidos não existe um código ou uma consolidação das normas trabalhistas semelhante ao que existe no Brasil e na Argentina. A lei que regulamenta o trabalho é a Fair Labor Standards Act (FSLA) de 1938, onde nela constam as especificações do salário mínimo, idade mínima para trabalhar, jornada de trabalho, horas extras, formas de emprego, etc.

O contrato de trabalho é realizado de maneira informal, ou seja, as partes convencionam o que será determinado na execução do trabalho, dessa forma é conhecido como a regra “*at will*”. Nesse contexto os empregados e empregadores possuem liberdade para convencionar o pacto laboral. A regra da livre negociação entre empregado e empregador é clara no acordo de trabalho negociado, tanto que os empregadores podem demitir sem justa causa e sem necessidade de aviso prévio e pagamento de algum tributo, situação esta que se ocorresse no Brasil ou na Argentina seria algo ilegal.

Basicamente, na liberdade de contratar, o “*laissez faire*”, princípio que, em pequena síntese, garantiria aos indivíduos ampla liberdade para contratar, sem a interferência do Estado figurou na ação de um padeiro com o excesso de horas trabalhadas nos Estados Unidos: Não há nenhuma alegação razoável para interferir na liberdade da pessoa ou o direito de contratar livremente, pela determinação das horas de trabalho, na ocupação de um padeiro.

Nesse contexto da liberdade para a contratação do empregado surgem vantagens para o empregador que são de poder conseguir uma mão de obra com custos mais baratos, no qual é possível encerrar o contrato de trabalho a qualquer momento, sem que precise pagar o aviso prévio indenizado e demais encargos e tributos que poderiam incidir sobre o contrato de trabalho como

ocorre nas legislações da Argentina e Brasil.

Enquanto que as vantagens para o empregado são de poder também encerrar o contrato com o empregador a qualquer momento e buscar outra empresa sem que fique refém do cumprimento do aviso prévio ou pagamento em pecúnia pelo descumprimento deste aviso ao seu empregador. Portanto, tais situações acabam por gerar uma grande oferta de emprego se comparada com os demais países da América do Sul.

Na Argentina os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho são: Princípio da condição mais favorável para o trabalhador (art. 7 e 8 que) está assegurado na LCT, mas também é visto na CLT do Brasil, onde em face de um conflito de regras, o princípio determina a aplicação daquela que seja mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia.

Outrossim, o princípio da aplicação da norma mais benéfica ou favorável (art. 9) também está relacionado com a norma mais favorável ao empregado. Além deste, também ocorre de maneira semelhante no Brasil a existência dos seguintes princípios:

- a) Princípio da regra “in dubio pro operário” (art. 9);
- b) Princípio da conservação ou continuidade do contrato de trabalho (art. 10);
- c) Princípio da justiça social (art. 11);
- d) Princípio da equidade (art. 11);
- e) Princípio da boa fé (art. 11 e 63);
- f) Princípio da irrenunciabilidade de direitos (art. 12 e 13);
- g) Princípio da proibição de fazer discriminações (art. 17, 81 e 172);
- h) Princípio da gratuidade de procedimentos (art. 20);
- i) Princípio da razoabilidade (art. 66, *ius variandi*);
- j) Princípio da primazia da realidade (art. 14); onde neste princípio impõe-se que na análise das situações relativas às relações de trabalho, deve-se observar a realidade dos fatos em detrimento dos aspectos formais eventualmente existentes. No Brasil nos termos do artigo 9º da CLT a Justiça do Trabalho considerará nulos de pleno direito, os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas.

Assim, a Argentina possui um salário considerado bom, e um conjunto de leis trabalhistas com boas garantias para o trabalhador. Por outro lado, a necessidade de geração de empregos gerou algumas possibilidades de flexibilização destes termos, especialmente para empreendimentos de tamanhos restritos.

Da mesma forma, que no Brasil com a reforma da CLT com as mudanças quanto a aplicação do negociado sobre o legislado e onde o contrato individual entre empregado e empregador possuem

efeito superior ao contrato coletivo.

No Brasil a relação do contrato de trabalho é composta por cinco elementos fático- jurídicos, extraídos a partir da leitura dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõem:

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.

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

(Brasil, 2019)

Combinados, os referidos elementos dos artigos identificam e ajudam a diferenciar a relação de emprego das demais relações de trabalho:

- a) **Trabalho realizado por pessoa física:** em um dos polos da relação de emprego encontra-se necessariamente uma pessoa física. O trabalhador, contratado, empregado deverá ser sempre uma pessoa física, pessoa natural. O contratante, o empregador pode ser, no entanto, pessoa física ou jurídica.
- b) **Pessoalidade (“prestação pessoal do serviço”)** o trabalho deverá ser sempre prestado exclusivamente pelo trabalhador contratado, que não pode se fazer substituir por um terceiro. Eventuais e esporádicas substituições admitidas pelo empregador ou previstas em lei podem acontecer. Vale salientar que em relação ao empregador prevalece a “despessoalização”, o que significa que pode haver, neste caso, a sua substituição, sucessão, sem prejuízo ao já estabelecido contrato de emprego, conforme deixa claro o artigo 448 da CLT.
- c) **Não-eventualidade:** eventual é o casual, o fortuito, o acidental. Para a caracterização do vínculo de emprego, o trabalho deve ser prestado com constância, a um tomador fixo e na realização de atividades que se inserem nos fins normais da empresa.
- d) **Onerosidade (“mediante salário”):** na relação de emprego há efetiva contraprestação por parte do empregador pelo trabalho desenvolvido pelo empregado. Em outras palavras, de um lado o empregador entrega sua força de trabalho recebendo, do empregador, uma contraprestação, o salário.
- e) **Subordinação (“dependência”):** na relação de emprego o empregado está sujeito ao poder de direção do contratante, no que diz com a forma, o modo como trabalho deve ser realizado. A subordinação é de natureza jurídica e implica a que o empregado se obriga,

por força do contrato a respeitar e cumprir as determinações do empregador na prestação do serviço.

### **3. O SALÁRIO-MÍNIMO.**

Nos Estados Unidos, o salário-mínimo do empregado é definido por hora de trabalho, e não por mês, como no Brasil ou na Argentina. É importante mencionar que a lei federal “Fair Labor Standards Act” (FLSA) prescreve os padrões para salários e horas extras, que o empregado público ou privado deve ganhar por hora trabalhada.

Atualmente, a quantia é de US\$ 7,25 por hora trabalhada, mas ressalta-se que cada estado americano pode ter o seu próprio valor mínimo, desde que o valor seja maior que o definido pela legislação federal.

Em outras palavras, o empregador deve seguir o padrão mais alto, ou seja, o que é mais benéfico para o empregado, principalmente quando existir algum requisito diferente entre a Lei Estadual e Federal.

O valor do salário-mínimo por hora atualmente nos Estados Unidos é de US\$ 7,25 (Dólar americano) que convertido corresponde à R\$ 29,82 (Real Brasileiro) ou 422,672 ARS (Peso Argentino).

Em alguns Estados americanos o valor da hora de trabalho é maior que o valor de US\$ 7,25, exemplo disso é o valor de US\$ 11,00 pagos atualmente na Califórnia, enquanto em outros estados, como Whashington o valor é de US\$ 12,00.

Neste ponto o valor do salário-mínimo da Argentina é de 16.875 Pesos, uma vez que a Lei dos Contratos de Trabalhos (LCT) conforme Lei nº 20.744 de 1976, no seu artigo 103 define a remuneração como sendo o recebimento como resultado do contrato de trabalho entre tal empregado e empregador, no qual valor não pode ser inferior ao salário-mínimo. Na Argentina o salário-mínimo é também chamado de salário-mínimo, vital e móvel (SMVM), onde é a remuneração mínima recebida pelos trabalhadores na República da Argentina com mais de 18 (dezoito) anos de idade, para cobrir os custos com alimentação, saúde, educação, transporte, vestuário, recreação, férias e previdência social, conforme disposto no artigo 116 e 120 da LCT.

Uma situação interessante na Argentina reside no fato de que desde o ano de 2004 o aumento do salário-mínimo é de responsabilidade do Conselho Nacional de Emprego, Produtividade, Salário-mínimo, Vital e Móvel, ou seja, de forma abreviada, Conselho Salarial, onde tal entidade foi criada para o respectivo fim e composta por funcionários do Ministério do Trabalho, Nação, organizações sindicais e Câmaras de Negócios.

Este conselho tem a função de acompanhar a evolução salarial na Argentina, buscando aumentar, ou seja, corrigir o valor do Salário-mínimo Vital e Móvel de forma que garanta ao trabalhador o poder de compra para a manutenção da sua sobrevivência e o atendimento dos preceitos insertos na LCT da Argentina.

Neste ponto, destaca-se que o aumento é realizado duas vezes por ano, onde geralmente o Conselho Salarial se reúne entre os meses de Maio e Setembro para determinar o aumento percentual de aumento do respectivo Salário-mínimo, Vital e Móvel, como também o valor das taxas e os meses em que será implementado.

No mesmo entendimento que o Americano, o empregador deve ao empregado a remuneração, mesmo que o empregado não tenha prestado os serviços, haja vista, que o trabalhador disponibilizou sua força de trabalho em favor do empregador<sup>9</sup>.

Já no Brasil o salário é definido pela Constituição Federal de 1988 que no seu Artigo 7º destaca que o salário-mínimo é fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as

necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Em outras palavras, tal entendimento assemelha-se à definição também trazida na LCT da Argentina, como também, apesar do salário-mínimo brasileiro ser nacionalmente unificado, pode haver a fixação de piso salarial mínimo estadual pelos Estados e Distrito Federal, situação muito semelhante ao caso dos Estados Unidos em que cada Estado pode ter o seu próprio salário-mínimo desde que respeite o valor mínimo assegurado na lei federal.

No Brasil a Lei Ordinária estabelece o salário-mínimo. Mas, com a lei 12.382/11 criou-se a discussão de que o reajuste do salário-mínimo poderia também ser feito por meio de decreto do Poder Executivo.

A questão chegou no Supremo Tribunal Federal que disse que essa lei não é inconstitucional, pois o Decreto do Poder Executivo nada mais faz do que apenas regulamentar o estabelecido nessa lei, prevalecendo assim o que será fixado pela lei e não por decreto.

O salário-mínimo no Brasil pode ser pago mensalmente, quinzenalmente, semanalmente ou diariamente, podendo também ser por peça produzida ou tarefa realizada (Oliveira, 2015, p. 8). Ademais, o salário nunca poderá ser inferior ao valor do salário-mínimo, conforme disposto nos artigos 76 e 78 da CLT.

Atualmente o salário-mínimo mensal é de R\$ 998,00, enquanto que o valor diário é de R\$ 33,27 e o valor da hora é R\$ 4,54, conforme disposto no Decreto 9.661/2019.

#### **4. O HORÁRIO DE ALMOÇO E DE INTERVALO**

Nos Estados Unidos não é comum a existência de horário de almoço, bem como a lei federal americana não exige almoços ou intervalos para café. No entanto, esse direito pode ser acordado com o empregador.

Em geral, os empregadores oferecem pausas curtas de 5 a 20 minutos onde este descanso conta como hora trabalhada. Mas, as extensões dos “intervalos de trabalho não autorizadas” não são contadas como horas trabalhadas.

Na maior parte das vezes os empregados costumam utilizar o tempo de descanso para almoçar. Muitos trabalhadores com fins de economizar tempo, acompanhar a execução do serviço ou mesmo sair mais cedo do trabalho, acabam levando lancheira de casa e realizando o seu lanche ou almoço na própria mesa de trabalho.

Por outro lado, a Argentina possui horário para o almoço e intervalo, a LCT regula especificamente o regime de descanso do meio dia com 2 (duas) horas de intervalo trabalhadoras e trabalhadores com menos de 18 anos conforme artigos 174 e 191.

Cabe salientar que toda trabalhadora que amamenta pode ter 2 (dois) intervalos de meia hora cada para amamentar o seu filho durante a jornada de trabalho, pelo período de até 1 (um) ano contados após a data de nascimento conforme regulado pelo artigo 179 da LCT.

De outro giro, cabe dizer que os horários de almoço e intervalo na Argentina também são regulados pelas partes por meio do contrato de trabalho, em que são definidas também as condições quanto à contabilização de hora trabalhada ou não sobre o período de intervalo e almoço.

Dessa forma, Cedro (2019), destaca na Lei 11.544, em seu artigo 6, que o empregador deve dar ciência e conhecimento aos seus empregados, promovendo a colocação de avisos (placas) em locais visíveis em seu estabelecimento ou em qualquer outro local conveniente às horas em que o trabalho começa e termina, bem como informar da mesma forma, os intervalos acordados durante o dia de trabalho e não computados nele. Salienta ainda a regulamentação deste artigo pelo Decreto Regulamentar 16.115/33, artigo 20.

Como também, sabe-se que os acordos de trabalho coletivos também acabam por determinar a “hora do almoço”, com os mais diversos regulamentos: em alguns casos, como membro da jornada de trabalho, portanto pago e em outros casos, é considerado excluído da jornada de trabalho.

Enquanto que no Brasil, com o advento da Reforma Trabalhista (Lei Federal nº 13.467/2017) que alterou a CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43) é possível a redução do intervalo em jornadas diárias acima de seis horas, para o mínimo de 30 minutos, onde o intervalo intrajornada, pode ser negociado entre o empregado e empregador.

No caso de ser concedido parcialmente, o empregado terá direito a indenização no valor de 50% da hora normal de trabalho sobre o tempo não concedido.

Para jornadas que possuem até 4 horas de trabalho diário, a lei estipula que não há existe direito a pausa para intervalo de almoço. Essa situação é muito comum para os profissionais médicos e jornalistas.

Em ponto contínuo, para o caso das jornadas que são entre 4 horas a 6 horas diárias, a lei especifica que o intervalo a que tem direito deve ser de 15 minutos.

Quando as jornadas forem superiores a 6 horas trabalhadas a lei especifica que o intervalo de almoço deve ser de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas. Neste caso, onde a jornada ultrapassa às 6 horas, deve o empregador junto com o sindicato da categoria decidir quanto tempo deverá ser concedido aos empregados para o horário de almoço.

A legislação trabalhista brasileira especifica que o horário de almoço não conta como hora trabalhada, então se o trabalhador que tiver uma 1 (uma) hora de almoço e uma jornada de 8 (oito) horas de trabalho diárias, acabará ficando 9 horas no trabalho.

## **5. A JORNADA DE TRABALHO E A HORA EXTRA.**

Nos Estados Unidos a FLSA define que a jornada de trabalho semanal é de 40 horas, sendo que o empregado que ultrapassar esse quantitativo de horas em uma semana e em uma mesma empresa fará jus à receber hora extra.

Independente do dia se é feriado, domingo, sábado, dia comum ou no período noturno o pagamento da hora extra segundo a lei americana é de 150%<sup>12</sup> sobre o valor da hora negociada. Além disso, se o empregado trabalha uma hora a mais em um dia e no outro dia ele trabalha uma hora menos, então não haverá a incidência da hora extra.

A Argentina entende que a extensão da jornada de trabalho é uniforme para toda a Nação e será regido pela Lei nº 11.544 (Lei da Jornada de Trabalho) conforme disposto nos artigos 196 e 197 da LCT.

Na Argentina é de 8 horas diárias ou 48 horas semanais, onde é possível fazer até 300 horas extras ao ano. Se o trabalhador tem menos de 18 anos ou se o trabalho é perigoso para a saúde, a jornada de trabalho é reduzida.

A lei da jornada de trabalho é aplicável para toda as pessoas que trabalham para outras pessoas na esfera pública ou privada. Sendo também aplicável para os trabalhadores que executam seus trabalhos em empresas que não buscam o lucro, como associações sem fins lucrativos.

Com relação ao trabalho noturno é importante dizer que não pode durar mais que 7 (sete)

horas, devendo ser concluído entre as 21 h e 18 h. Além disso, o empregado que trabalha entre as 21 h e 18 h a sua hora vale 1 hora e 8 minutos para o cálculo do seu dia de trabalho.

A hora extra na Argentina é cobrada com 50% a mais em relação ao salário normal, enquanto que os trabalhos executados nos feriados, sábados após as 13:00 h ou domingos, o valor da hora será calculado com 100%.

A limitação de horas extras ao dia é de 3 horas por dia, 30 horas por mês e até 300 horas por ano. Se o trabalhador tiver entre 16 e 18 anos não poderá exceder 6 horas por dia ou 36 horas por semana. Bem como se o trabalhador que tiver a idade entre 16 e 18 anos não poderá trabalhar entre as 20:00 h da noite e 06:00 da manhã.

Já no Brasil a jornada de trabalho é de 44 horas semanais, onde o trabalhador poderá realizar até 4 horas extras, totalizando 48 horas semanais e a jornada diária não deve passar de 12 horas diárias, ou seja, 8 horas e mais 4 horas extras.

Para Arese (2017), a reforma da CLT brasileira permitiu que o banco de horas possa ser negociado a partir do acordo individual entre empregador e trabalhador e não mais somente por negociação coletiva como era feito anteriormente. Ademais, a prestação de horas extras não elimina o acordo de compensação nem o banco de horas.

A jornada de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso por acordo individual foi inserida, sendo que anteriormente à reforma da CLT, somente era permitido a jornada por meio de convênio coletivo.

Outro ponto interessante é sobre o regime de tempo parcial que estava definido aquele que não excedesse 25 horas semanais, mas que após a reforma passa a ser considerado aquele que não exceda 30 horas e sem possibilidade de horas complementares.

## **6. A LICENÇA MATERNIDADE**

Algumas empresas da iniciativa privada fornecem licença maternidade às funcionárias voluntariamente e alguns estados norte-americanos obrigam o pagamento do auxílio por lei, de acordo com o OCDE e matéria veiculada no jornal “washingtonpost” da mídia digital é possível afirmar que os Estados Unidos são o único país desenvolvido em que não existe a licença maternidade remunerada determinado na lei federal.

A maioria das famílias norte-americanas acaba por confiar no suporte da chamada Lei de Licença Médica e Familiar de 1993 (Family and Medical Leave Act - FMLA) que protege o emprego das novas mães por ao menos 12 semanas, mas não exige que elas sejam remuneradas neste período e não cobre nenhum gasto.

Este direito não é concedido para todos os trabalhadores americanos, para receber tal licença, a empregada deve cumprir algumas condições, tais como: ter trabalhado para o empregador por pelo menos 12 meses, ter trabalhado pelo menos 1.250 horas nos últimos 12 meses, trabalhar para uma empresa que emprega pelo menos 50 pessoas.

Além dessa lei existe também o Pregnancy Discrimination Act (PDA), que é uma lei federal que busca prevenir a discriminação da gravidez. Esta lei estabelece que as mulheres grávidas devam ser tratadas da mesma forma que a empresa trataria os funcionários com algum tipo de deficiência.

Alguns governos estaduais como o da Califórnia garantem a maternidade remunerada obrigatória. A licença maternidade remunerada, equivalente a seis semanas com 55% do salário, contando que o valor nunca ultrapasse os 1075 dólares semanais.

Já na Argentina a licença maternidade existe e apresenta algumas características semelhantes ao que existe no Brasil, mas com algumas restrições. Durante a gravidez a trabalhadora grávida adquire a estabilidade e o direito de remuneração durante o afastamento.

Mas, esse período da gravidez é contado de maneira distinta, sendo que a licença limita-se a 90 dias de afastamento, período inferior às recomendações definidas pelas organizações globais que estipulam o período de pelo menos 4 (quatro) meses.

A lei prevê que a mulher afaste-se do trabalho 30 dias antes do parto previsto e retorne após 60 dias, ou divida o afastamento entre 45 dias antes do parto e 45 após ele, o que é considerado um tempo reduzido.

É possível a mulher negociar com a empresa três ou seis meses adicionais de licença não remunerada com o empregador. Tal interesse deve ser comunicado ainda durante a licença maternidade padrão. Neste período, é mantida a estabilidade, mas não há remuneração até o retorno ao trabalho.

Enquanto que no Brasil a empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (mesmo em caso de parto antecipado a mulher terá direito aos 120 dias). Esse benefício foi estendido para a empregada adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção (sendo que somente será concedido mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã).

A CLT trouxe algumas garantidas à empregada durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos como a transferência de função, quando as condições de saúde assim o exigir. Assegurando desta forma a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.

E a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consulta médicas e demais exames complementares. Acrescenta-se ainda que é facultada à

mulher grávida romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Nos casos em que ocorrer aborto não criminoso (comprovado por atestado médico oficial) é facultado à mulher um repouso remunerado de 2 semanas, sendo assegurado o direito de retorno à função que ocupava antes do afastamento.

Situação parecida com a legislação da Argentina, a trabalhadora poderá amamentar o seu filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, onde a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, onde nos casos em que a saúde do filho exigir, poderá este período de 6 (seis) meses ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Nesse contexto frisa-se que a empregada também possui uma estabilidade provisória, ou seja, ela não pode ser dispensada de forma arbitrária ou sem justa causa (só pode ser despedida por motivos de ordem técnica, econômica, financeira ou disciplinar).

A estabilidade da gestante se inicia com a confirmação da gravidez e tem duração de até 5 meses após o parto, onde pouco importa se o empregador desconhece do estado de gravidez da empregada. Essa estabilidade no emprego, garante à empregada que seja despedida de forma injusta ou arbitrária, a sua reintegração no serviço.

Mas, essa reintegração no emprego deve ser requerida na Justiça do Trabalho para que a empregada possa retornar ao seu posto de serviço se ainda estiver dentro do período de estabilidade.

Se a trabalhadora na sua reintegração do emprego já tiver com o período de estabilidade transcorrido, então terá direito apenas de receber os salários e demais correspondentes ao período de estabilidade.

## **7. MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM**

Nos Estados Unidos não há justiça trabalhista especializada, logo, os litígios de natureza laboral são normalmente resolvidos por meio da arbitragem ou pela Justiça Comum, no qual responde pelos processos de natureza indenizatória e as causas não solucionadas por acordo entre as partes.

Dos milhares de contratos de trabalho regidos pelas convenções coletivas, praticamente 95% deles contêm cláusulas regulando o processo de solução dos dissídios individuais nos casos de controvérsias, no qual por consequência acabam por minimizando os gastos do Estado com a manutenção de um órgão judicial, conforme apontado por Amauri Mascaro Nascimento no livro: “Curso de Direito Processual do Trabalho, 1990”.

Já a Argentina possui justiça do trabalho, mas utiliza a mediação e arbitragem para a

resolução de seus conflitos. Até o ano de 1988 a Justiça Trabalhista Argentina esteve organizada no padrão de províncias, mas esta situação acabou fracassando, haja vista que cada província acabou por adotar entendimento próprio e diverso dos demais conforme aponta o jurista Argentino Mario E. Ackerman em seu artigo “Organización y Procedimiento de la Justicia del Trabajo em la Republica Argentina”.

Acrescenta-se que as Províncias de Neuquén, Catamarca, Chaco, Entre Ríos, La Pampa, Santa Fé, Santa Cruz e a Capital Federal são exceções que lograram êxito. A partir da lei nº 23.640 de 1988, foram criados juizados de Primeira Instância composto por três juízes, que funcionam também com auxílio dos membros do Ministério Público e secretários com formação de advogados. Onde em caso de insatisfação com a decisão proferida no julgamento, as partes (empregado e empregador) podem recorrer diretamente para o próprio Juizado de Primeiro Grau.

No Brasil, a Justiça Comum estadual apenas residual e eventualmente é acionada para dirimir conflitos trabalhistas, nos casos em que a cidade não está jurisdicionada a nenhuma Vara Trabalhista, mas isso é algo raro na atualidade, uma vez que por conta da tecnologia da

informação, praticamente todos os processos estão virtualizados podendo ser acessados de qualquer lugar do país ou mesmo do mundo via internet.

Com o intuito de modernizar a regulamentação das relações de trabalho no Brasil foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, intitulada de “Reforma Trabalhista”, que inseriu 96 disposições na Consolidação das Leis do Trabalho, onde a previsão contida no artigo art. 507- A da CLT, encontra-se a autorização expressa da adoção, em certos casos, da arbitragem como método alternativo de solução de controvérsias laborais, a Lei de Greve 7.783/1989 (art. 7º, que menciona o “laudo arbitral”); a Lei nº 10.101/2000 que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, no seu art. 4º, prevê a arbitragem de ofertas finais; e, a Lei dos Portuários (art. 37, da Lei nº 12.815/2013, que também menciona a arbitragem de ofertas finais).

## **8. AS FÉRIAS**

Os Estados Unidos não possuem férias determinadas em lei federal, mas alguns estados obrigam as empresas a pagarem alguns dias de descanso para o empregado. Em alguns estados americanos cabe à empresa definir essa questão junto com o trabalhador conforme o que foi acordado no contrato de trabalho.

Em realidade existe um padrão das empresas de se ofertar de 5 a 15 dias de descanso (férias) pagos por ano a seus trabalhadores, mas esta questão é enfrentada como sendo um presente ao empregado e não um direito.

Muitos trabalhadores não tiram férias por medo de perder o emprego ou sofrer algum tipo de perseguição. Logo, trabalhadores com mais tempo de empresa tendem a ter mais dias de folga remunerados.

Os feriados nacionais não são remunerados, porque não existe lei que determine. Isso significa que decisões sobre férias, ausências por doença ou feriados nacionais são negociados caso a caso entre empregador e empregado.

Na Argentina, o trabalhador que após cumprir 6 meses consecutivos de trabalho fará jus à 14 dias consecutivos de férias. Se o empregado trabalhou menos que 6 meses, então terá 1 dia de férias a cada 20 dias de trabalho efetivo.

O empregador deve dar das férias ao empregado no período de 1 de Outubro de um ano e 30 de Abril do ano seguinte. Interessante apontar que as férias na Argentina são calculadas conforme o número de dias de trabalho, onde quando o empregado não exceder 5 anos de trabalho na empresa terá 14 dias de férias consecutivos.

Se a antiguidade for superior a 5 anos e inferior a 10 dias, então terá direito à 21 dias corridos. Quando a antiguidade for superior a 10 anos e inferior a 20 anos então terá 28 dias corridos. E quando a antiguidade ultrapassar 20 anos então terá direito a 35 dias corridos.

É necessário que o empregador comunique o empregado do início de suas férias, com 45 dias de antecedência. Entretanto, acordos coletivos podem estabelecer sistemas diferentes de acordo diferentes com as modalidades de cada atividade.

Semelhante ao Brasil, na Argentina o empregado tem o direito de receber uma compensação correspondente ao período de férias proporcional à fração do ano trabalho quando não gozar as férias durante a vigência do seu contrato de trabalho.

No Brasil pode-se dizer que as férias são uma licença anual remunerada, que tem o objetivo de proporcionar um período de descanso ao trabalhador após determinado tempo de trabalho. Concedido anualmente a todos os empregados (urbanos e rurais) e de forma remunerada (acrescidas de pelo menos 1/3).

As férias podem ser concedidas de duas formas aos trabalhadores: as anuais e as coletivas. Ambas podem ser agendadas pela empresa, mas os empregadores e empregados podem entrar em um acordo para definir as datas mais adequadas.

Todos que trabalham no Brasil tem direito a 30 dias de férias por, desde que o empregado tenha menos de 5 dias de faltas sem justificativa em 12 meses de trabalho. Já as férias coletivas são aquelas proporcionadas pelas empresas, para toda a empresa ou apenas um departamento ou divisão determinado. Logo, nesses casos as empresas devem conceder períodos de pelo menos 10 dias. Vale dizer que as férias coletivas são descontadas das férias anuais do empregado.

Após a Reforma da CLT, o artigo 134 passou a permitir que as férias poderão ser usufruídas em até três períodos pelo empregado, desde que haja sua concordância, onde um dos períodos não poderá ser inferior a catorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

A lei 13.467 de 13 de Julho de 2017 não impede que as férias possam ser concedidas num único período de 30 dias, mas o fracionamento será permitido se houver acordo entre as partes.

## **9. O 13º SALÁRIO.**

Nos Estados Unidos não existe 13º Salário. É comum alguns trabalhadores receberem uma gratificação no final de cada ano trabalhado. Todavia, as empresas não são obrigadas a darem esse bônus, mas quando ocorre, normalmente tal valor é bem inferior ao salário regular.

Na Argentina o empregado conta com um décimo terceiro pagamento de salário previsto em lei. Mesmo havendo a existência de um 13º salário-mínimo na Argentina, ainda assim, há algumas distinções significativas em relação à realidade brasileira.

Inicialmente o décimo terceiro salário argentino é recebido integralmente pelo trabalhador, sem que seja haja a incidência de algum imposto sobre ele, bem como não é cobrada nenhuma taxa do empregador, como recolhimentos previdenciários.

Além disso, o pagamento adicional é feito ao longo do ano, em 12 parcelas iguais, ao contrário do caso brasileiro, que é pago em uma única parcela ao final do ano.

No Brasil, o 13º salário tem natureza de gratificação. A nova lei proíbe, inclusive, que a negociação coletiva, via sindicatos, suprima ou reduza o 13º salário. Para os contratos intermitentes, ao final de cada prestação de serviços, o empregado recebe o 13º salário proporcional.

Atualmente são várias as normas que regem o 13º salário, conforme seja a natureza da relação jurídica e o vínculo ao qual a pessoa está sujeita, por exemplo, a Lei 4.090/62 e Decreto 57.155/65 que trata dos “empregados celetistas”, regime dos trabalhadores contratados por CLT, e também dos empregados públicos.

## **10. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É possível depreender que os Estados Unidos possui uma das legislações trabalhistas mais flexíveis do mundo. Desta forma, é considerado o país das oportunidades, pois o governo americano deixa que a maior parte dos pontos das relações de trabalho possa ser devidamente acordada entre empregadores e empregados (sindicatos), mesmo havendo a supervisão do Departamento de Trabalho

Norte Americano.

Os acordos negociados pelas categorias representativas possuem um grande peso legal, no qual, acordos coletivos feitos entre as empresas e os empregadores prevalece o negociado sobre o legislado.

Apesar da flexibilidade da legislação trabalhista americana, as punições são severas para quem desrespeita os contratos e acordos de trabalho. Por isso que não se verifica um grande número de disputas levadas à justiça.

Além do mais, cada Estado Americano possui algumas regras específicas nas suas legislações, onde estas leis estaduais acabam funcionando também como uma lei mínima de proteção aos direitos do trabalhador. Mesmo não havendo previsão na lei federal, alguns estados acabam determinando em lei a licença maternidade remunerada, salário-mínimo superior ao valor nacional, férias e descanso remunerado, etc.

Essa liberdade nos acordos entre empregado e empregador acaba permitindo que a lei da oferta e da procura não seja desfavorável ao empregado, pelo contrário, nos Estados Unidos o nível de desemprego é o menor dos últimos 9 anos, onde o trabalhador americano pode escolher onde prefere trabalhar.

Por outro lado, a excessiva regulamentação trabalhista que visa proteger o trabalhador, conferindo segurança e estabilidade ao empregado acaba dificultando a criação de empregos. Neste sentido, enquanto nos Estados Unidos as leis são mais flexíveis, na Argentina as leis trabalhistas foram resultado de dois processos que acabaram tornando-as mais rígidas: o primeiro processo foi a inquietação social que tinha o objetivo de melhorar as condições de trabalho. Já o segundo processo se deve ao trabalho dos políticos socialistas e reformistas liberais que levavam novas ideias ao Congresso.

É verdade que os direitos trabalhistas na Argentina são, em grande medida, parecidos com aqueles encontrados no Brasil. O Direito do Trabalho na Argentina como no Brasil se apresenta como uma balança que procura equilibrar o poder entre empregador e empregado, procurando retirar poder do mais forte para fortalecer o mais fraco.

Assim, quando se fala em equilíbrio nesta balança, visualiza-se a importância do salário, dos benefícios e o fortalecimento dos direitos trabalhistas que são fundamentais para a manutenção da vida do empregado, proteção e segurança, lhe garantindo condições de acesso ao consumo, à educação, à moradia e à saúde.

É evidente que o aumento do salário-mínimo em qualquer país busca melhorar o setor mais vulnerável, buscando equilibrar as partes, mas para fins práticos, nem sempre é benéfico para o progresso. Seus efeitos influenciam os efeitos das taxas inflacionárias e o alto nível de desemprego,

tal situação vivenciada atualmente na Argentina e no Brasil.

Desta forma, quando se fala em aumento de salário ou melhora em algum benefício trabalhista, o empregador assume um direito trabalhista que se traduz em incremento de custos para a empresa.

Assim, tanto na Argentina como no Brasil é natural que o empregador que sofre com altos encargos tributários, fiscais, previdenciários, automaticamente irá diminuir o número de empregados na sua empresa, dificultando a geração de emprego e conseqüentemente o crescimento da economia do país. Desta forma, gerando uma multidão de desempregados que sofrem com a falta de emprego e pela ausência de comida nas suas mesas e dignidade para suas vidas.

No Brasil e Argentina a situação é agravada, pois os custos com a proteção excessiva do empregado trazem reflexos diretos na economia do país. Pois, os empregadores irão repassar estes custos aos produtos, diminuindo assim o consumo e por efeito cascata irão onerar o produto interno do país no Mercado Exterior.

Se por um lado o governo tenta ajustar o salário e benefícios trabalhistas para a vida do empregado, por outro é necessário que os governos tomem medidas de política econômica com fim de obter sucesso com os aumentos salariais, como manter as taxas de inflação afastadas em patamares que não retirem o poder de compra e vida dos cidadãos. Como também que as políticas de respeito e valorização ao trabalho e empregado, tenham resultados efetivos que possam verdadeiramente diminuir as taxas de desemprego a um nível menos preocupante. Somente dessa maneira é possível obter uma renda decente para alcançar o bem-estar e garantir a igualdade social.

## **REFERÊNCIAS**

ALENCAR, R. A.; TÁVORA, N. **Curso de Direito Processual Penal**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2009.

BADARÓ, G. H. **Processo Penal**. 6. ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990**. Dispõe sobre os crimes hediondos. Diário Oficial da União, Brasília, 26 jul. 1990.

BRASIL. **Lei nº 9.807, de 13 de julho de 1999**. Estabelece normas para a organização e a manutenção de programas especiais de proteção a vítimas e a testemunhas. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 1999.

BRASIL. **Lei nº 12.850, de 2 de agosto de 2013**. Define organização criminosa e dispõe sobre a investigação criminal, os meios de obtenção da prova, infrações penais correlatas e o procedimento criminal. Diário Oficial da União, Brasília, 5 ago. 2013.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 130/DF. Relator: Min. Carlos Ayres Britto, 2009.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 187/DF. Relator: Min. Marco Aurélio, 2011.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Habeas Corpus nº 127.483/PR. Relator: Min. Dias Toffoli, 2015.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Habeas Corpus nº 143.247/SP. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 2018.

FERNANDES, A. S. **Colaboração Premiada no Processo Penal**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.  
GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, L. F. **Populismo Penal Midiático**. São Paulo: Saraiva, 2013.

GRECO, R. **Curso de Direito Penal**. 17. ed. Niterói: Impetus, 2021.

LOPES JR., A. **Direito Processual Penal**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NUCCI, G. de S. **Manual de Direito Penal**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SANTOS, M. P. D. **Colaboração Premiada**. Salvador: JusPodivm, 2016.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, E. A. **Organizações Criminosas: Aspectos Penais e Processuais da Lei nº 12.850/13**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VASCONCELLOS, V. G. de. **Colaboração Premiada no Processo Penal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

WEIR, A.; RABIA, S.; ARDERN, C. Trusting systematic reviews and meta-analyses: all that glitters is not gold! **British Journal of Sports Medicine**, London, v. 50, n. 18, p. 1100-1101, 2016.

ZAFFARONI, E. R. **La Cuestión Criminal**. Buenos Aires: Planeta, 2012.

ZAFFARONI, E. R. **O Inimigo no Direito Penal**. 3. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2012.