

Casos para Ensino em Administração:

Lanchonete & Restaurante Vida

Autor

Romeu Silva Barbosa¹

Orientadores

Prof^a. Catarina da Silva Souza²

Prof. Luiz Alberto de Oliveira Veras³

RESUMO

Este Caso para Ensino em Administração retrata uma funcionária que após manter um vínculo empregatício de seis anos em um Restaurante, negocia sua demissão, obtendo-a amigavelmente, porém, ainda assim, aciona judicialmente sua empregadora na Justiça do Trabalho. Quais as causas da ocorrência de tantas reclamações trabalhistas impetradas pelos trabalhadores contra seus patrões? Qual a relevância da Conciliação entre reclamantes e reclamados nesses momentos de conflito? O cumprimento dos direitos dos trabalhadores realmente é importante? Quais as consequências de se mentir em juízo? Essas e outras questões serão abordadas ao longo deste Trabalho.

Palavras-Chave: Demissão. Acionar judicialmente. Justiça.

ABSTRACT

For the Teaching of Administration this Case shows an employee who after six years working in a Restaurant with her work card signed, negotiates her resignation getting it easily but even so, she acted a lawsuit against her employer in the Labour Court. Which are the causes for so many labour complaints against the employers? What is the relevance of the Conciliation among claimers and claimants at this moment of conflicts? Is the fulfilment of the worker's rights really important? What are the consequences of lie in Court? These questions and many others are going to be approached along with this work.

Key words: Resignation. Act a lawsuit. Court.

¹ Tecnólogo em Segurança Pessoal e Patrimonial pela FAL e Concluinte da Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas pela Farn – endereço eletrônico: romeusbarbosa@bol.com.br.

² Mestre em Administração pela UFRN.

³ Bacharel em Direito e pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela UFRN e bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Tiradentes de Aracaju/SE.

1 INTRODUÇÃO

Era manhã de uma segunda-feira do ano de 2005 quando Ingrid⁴, logo ao chegar à Lanchonete & Restaurante Vida⁴, dirigiu-se a sua patroa, Dona Joana⁴, indagando:

Posso receber minhas contas? Pois quero cuidar da minha casa, dos meus filhos e estou precisando muito de dinheiro! Quando receber o total, devolvo o valor que a senhora vai pagar - os 40% da multa referente ao FGTS das verbas rescisórias. (INFORMAÇÃO VERBAL)⁵.

Tão logo embolsou o dinheiro, sem, contudo, devolver um centavo sequer à empresária, conforme prometido, Ingrid, talvez influenciada por parentes e amigos, buscou apoio jurídico e acionou Dona Joana na Justiça do Trabalho, requerendo o pagamento de horas-extraordinárias, férias, décimo terceiro salário, além da própria remuneração, alegando não receber regularmente - tudo isso resultando no montante de R\$ 72 mil.

Jamais imaginava que ela fosse fazer isso comigo, me apunhalar pelas costas! Eu era muito boa com ela e com as outras funcionárias! A pedido de Ingrid, por exemplo, visando à não incidência de encargos, eu pagava as horas-extras sem registrá-las nos contracheques e sempre num valor bem maior que o real. (INFORMAÇÃO VERBAL)⁶.

A empregadora também afirmou que “durante a tramitação desse processo vivi maus momentos, muito estressada, passando várias noites sem dormir, super-preocupada!”

2 ORIGEM DA EMPRESA

Uma amiga da família dispunha de uma lanchonete funcionando em um órgão público de Natal, no Rio Grande do Norte, e, por estar em mudança para o estado do Rio de Janeiro, propôs a Dona Joana a aquisição desse comércio. Esta, por sua vez, há tempo desejava montar um negócio que lhe proporcionasse dispor da sua própria renda e, principalmente, auxiliar financeiramente ao seu marido, que nos últimos anos via sua remuneração paulatinamente defasar-se – após minuciosa análise, resolveu concretizar a transação. E assim, no ano de 1995, nascia a Lanchonete Vida, onde Dona Joana servia basicamente lanches – sanduíches, salgados, bolos, doces, sucos, refrigerantes e outras guloseimas –, contando unicamente com o subsídio de uma de suas irmãs.

Decorridos alguns anos, contratou mais três empregados e abriu a segunda loja em uma outra repartição, continuando a fornecer os mesmos alimentos.

⁴ Devido solicitação da proprietária – que gentilmente forneceu integralmente as informações necessárias à concretização deste Trabalho, além de ter autorizado a sua publicação - da empresa abordada neste Caso para Ensino em Administração, as denominações apresentadas do aludido empreendimento comercial, bem como da empregadora e da sua ex-funcionária são fictícias.

⁵ Comunicação de Ingrid com sua patroa.

⁶ Desabafo de Dona Joana em entrevista concedida ao autor deste Caso para Ensino, referente a ter sido acionada judicialmente por sua funcionária.

Em 2005, devido ao seu elevado espírito empreendedorista, Dona Joana decidiu inaugurar a terceira filial, apresentando uma melhor estrutura, também por contar com um grupo mais seletivo de clientes. Além dos seus tradicionais lanches, introduziu no cardápio o fornecimento de refeições *self-service* e ampliou o seu quadro de pessoal para nove colaboradores. Como consequência desse crescimento a empresa passou a denominar-se Lanchonete & Restaurante Vida.

3 ABORDAGEM DO PROBLEMA

3.1 A EMPREGADORA

Dona Joana, uma senhora de 41 anos de idade, mãe de três filhos, tendo cursado o nível médio e que por dez anos trabalhou na Junta Comercial do Estado do Rio Grande do Norte, em 2005 após árdua labuta conseguiu montar um negócio composto por três lanchonetes/restaurantes geridos por ela e subsidiada por um contador.

A empresária declara que era muito boa para suas colaboradoras:

Pois não descontava falta; elas almoçavam na minha empresa sem nenhum desconto em folha; a pedido delas eu pagava as horas-extras que elas faziam, sem registrar nos contracheques para evitar a incidência de encargos... (INFORMAÇÃO VERBAL)⁷.

Vale ressaltar que os recibos referentes a esses pagamentos eram elaborados pela empregadora e assinados pelas funcionárias, que também tinham suas carteiras de trabalho legalizadas e seus fundos de garantia por tempo de serviço e INSS devidamente quitados.

3.2 A EX-FUNCIONÁRIA

Tendo à época 39 anos de idade, Ingrid exercia o cargo de cozinheira, sendo semi-analfabeta e uma das nove funcionárias da Lanchonete & Restaurante Vida, onde trabalhava há exatos seis anos, percebendo remuneração correspondente à sua categoria profissional - pouco mais que o salário mínimo brasileiro. Era casada com um eletricitista funcionário de uma rede de supermercados local e tinha três filhos com menos de dez anos etários.

3.3 O PROBLEMA

No ano de 2005, seis anos após começar suas atividades na empresa de Dona Joana, Ingrid decidiu que não queria mais trabalhar fora da sua residência. Desejava retornar ao seu lar para cuidar do seu marido, dos seus filhos, da sua casa, e, principalmente, estava precisando de dinheiro para quitar várias dívidas contraídas nos últimos meses. Diante desse contexto, indagou a sua patroa se

⁷ Declaração de Dona Joana relacionada à sua ex-funcionária.

ela poderia dar as suas contas. Dona Joana respondeu-lhe negativamente, afirmando estar com “muitos compromissos financeiros” e que não dispunha dos 40% da multa referente ao FGTS das multas rescisórias. Prontamente, a colaboradora afirmou à chefe que agilizasse sua demissão que “tão logo receba minhas contas, devolvo esse valor que a senhora vai me pagar.” Sensibilizada, Dona Joana demitiu Ingrid, pagando-lhe tudo a que fazia jus.

Tão logo embolsou o dinheiro, sem, contudo, devolver um centavo sequer à patroa, Ingrid buscou apoio jurídico e acionou Dona Joana na Justiça Trabalhista potiguar. “Algumas pessoas me disseram que ela foi motivada a procurar a Justiça pelo marido e por algumas colegas e parentes dela, na ânsia de ganhar facilmente uma boa quantia em dinheiro”, relata a empresária.

Nessa ação Ingrid requereu o pagamento de horas extraordinárias, férias, décimo terceiro salário, além da própria remuneração, por alegar não receber regularmente – tudo isso resultando no valor de R\$ 72 mil. Dona Joana ficou transtornada afirmando que “jamais imaginava que ela fosse fazer isso comigo, me apunhalar pelas costas!” Também desabafou afirmando que “durante a tramitação desse processo vivi maus momentos, muito estressada, passando várias noites sem dormir, super-preocupada!”

4 A GESTÃO DE PESSOAS E SUAS QUESTÕES LEGAIS

4.1 POR QUE SÃO TANTAS AS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS IMPETRADAS PELOS TRABALHADORES BRASILEIROS CONTRA SEUS PATRÕES?

Expressa a Constituição Brasileira promulgada em 1988 (CF):

São direitos dos trabalhadores, entre outros, o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social...

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) realizada em 2004, no Brasil 27,6% das pessoas ocupadas percebiam até um salário mínimo - no nordeste esse indicador alcançou 46%, superando as demais regiões brasileiras. Será que um pai de família recebendo essa bagatela, que atualmente é de R\$ 465, tem condições de concretizar todas as necessidades vitais descritas pela Carta Magna? Visando a atender essas mínimas necessidades, suas e da sua família, os trabalhadores praticam verdadeiro malabarismo, sendo obrigados a inserir cônjuges e filhos no mercado de trabalho e tendo que realizar biscates em suas horas de descanso ou labutar também em pequenos negócios.

Zimmermann e Spitz (1995) P. [2], afirmam:

O Brasil é o 8º país mais desigual socialmente do mundo, à frente apenas da latino-americana Guatemala e das africanas Suazilândia, República Centro-Africana, Serra Leoa, Botsuana, Lesoto e Namíbia, segundo o Coeficiente de Gini, parâmetro internacionalmente usado para medir a concentração de renda. Esse coeficiente varia de 0 a 1, sendo que o zero significaria, hipoteticamente, que todos os indivíduos teriam a mesma renda, e, um, que apenas uma pessoa disporia da integralidade do rendimento de uma sociedade.

O índice brasileiro foi de 0,593 em 2003, segundo o relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) sobre o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) em 177 países. De acordo com esse documento, no Brasil 46,9% da renda nacional concentra-se nas mãos dos 10% mais ricos, enquanto os 10% mais pobres ficam com apenas 0,7%.

Esse contexto de desigualdade suscita nos integrantes da base da pirâmide a busca por alternativas que possibilitem a tão almejada ascensão social. Muitos são os que se acomodam na sua condição humilde de vida; alguns enveredam em negócios ilícitos e antiéticos; outros apelam para a sorte nas diversas loterias existentes; inúmeros, entretanto, aguardam ansiosos um vacilo do patrão na concessão dos seus direitos trabalhistas, para, através da Justiça do Trabalho, atenuar essa disparidade irracional. Nutrem esse propósito maus advogados que na ânsia da conquista de dinheiro e renome profissional, requerem nas ações ajuizadas diversos direitos, alguns até indevidamente, como é abordado neste Caso para Ensino em Administração.

4.2 O NÚMERO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS TEM CRESCIDO VERTIGINOSAMENTE

Comparando-se com período semelhante do ano passado, vemos que as Varas do Trabalho da capital e do interior norte-riograndense apresentaram taxa de crescimento de 17,8% no ajuizamento de novas reclamações trabalhistas. De acordo com o Resumo Estatístico dos Boletins de Varas da Sede e do Interior (Tabela 4.2.3), elaborado pela Secretaria de Corregedoria/Coordenadoria de Estatística do TRT da 21ª Região, entre janeiro e junho do corrente ano foram impetradas 16.327 novas ações.

Para ter-se uma ideia desse volume, basta salientarmos que no ano de 2004 deu entrada nas Varas do Trabalho potiguar um total de 16.461 ações trabalhistas, isto é, praticamente o mesmo número de processos somente neste primeiro semestre de 2009. A expectativa é do ajuizamento de cerca de 30 mil reclamações até o final deste ano.

**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
RESUMO ESTATÍSTICO DOS BOLETINS DE VARAS DA SEDE E DO INTERIOR
1º SEMESTRE 2008/2009**

ANO	Conhecimento			Previdência Liquidação	Pendência		Processos Expedientes PRJ. AJLAP	CUSTAS ARRECADADAS		Emol.	Valores Executados		PREVIDÊNCIA	IMPOSTO RENDA
	Receitas	Expendentes	Resoluções		Execução	Expedientes Pendências		Conhecimento	Execução		Total Receitas	Total Expend.		
2008	13.856	13.523	5.166	3.770	41.485	17.688	6.147	500.394,91	96.567,09	12.176,83	50.450.881,90	7.500.071,66	10.864.551,29	10.216.795,28
2009	16.327	14.794	7.606	4.337	44.191	18.097	6.717	577.910,39	127.377,04	5.659,16	44.771.807,84	17.202.553,79	10.789.600,50	7.205.684,96
Taxa Cresc.	17,8%	9,4%	47,3%	15,0%	6,5%	2,3%	9,3%	15,5%	31,8%	-53,5%	-11,3%	129,4%	-0,7%	-29,5%

Fonte: Dados fornecidos oficialmente pelas Varas (Boletins Estatísticos).
Elaboração: Secretaria da Corregedoria / Coordenadoria de Estatística.

Tabela 4.2.3. Resumo Estatístico dos Boletins de Varas da Sede e do Interior

Fonte: (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2009)

4.3 ELEVAÇÃO DO NÚMERO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS OCORRE NACIONALMENTE

Analisando a Tabela e Figura 4.2.2, publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e que aborda o montante de processos recebidos e julgados/conciliados por década desde 1940 até o ano de 2008 nas Varas do Trabalho brasileiras, constatamos que a elevação gradativa da quantidade de reclamações trabalhistas também se dá nacionalmente. Enfatizamos que o valor referente ao interstício de 2000 a 2008 foi ligeiramente inferior à década de 1990, em decorrência desse período ser compreendido por apenas oito anos.

De 2004 a 2008 houve movimentação processual crescente nas três instâncias da Justiça do Trabalho: na primeira, representada pelas Varas Trabalhistas, onde efetivamente é ajuizada a reclamação; na segunda, da qual fazem parte os Tribunais Regionais do Trabalho, e na terceira, o TST, órgão superior do Judiciário incumbido de julgar os conflitos existentes entre patrões e empregados (ver Tabela 1.1.5 e Figuras 1.1.5 A e B).

Tabela 4.2.2. Processos Recebidos e Julgados/Conciliados por Década. 1941-2008.

Década	Processos	
	Recebidos	Julgados/Conciliados
40	388.689	372.194
50	1.055.052	987.604
60	3.081.327	2.817.240
70	4.387.771	4.081.860
80	8.158.920	7.347.284
90	16.993.030	16.178.702
2000-2008	15.618.960	15.566.980
Total	49.683.749	47.351.864



Figura 4.2.2. Processos Recebidos e Julgados/Conciliados por Década. 1941-2008.

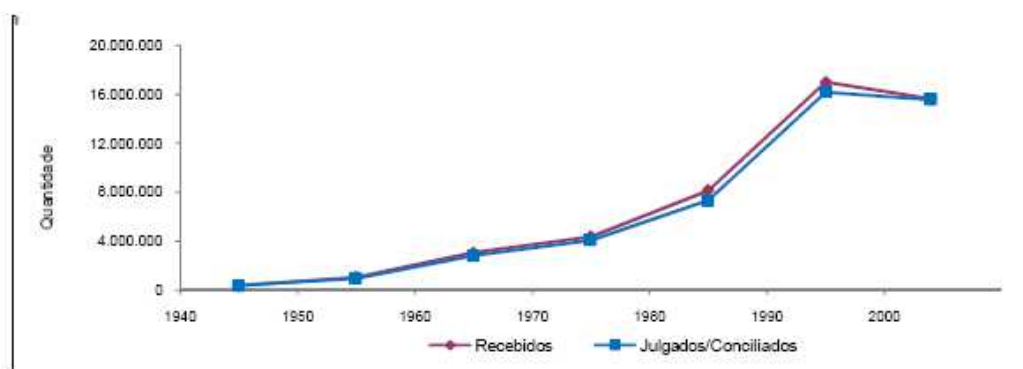
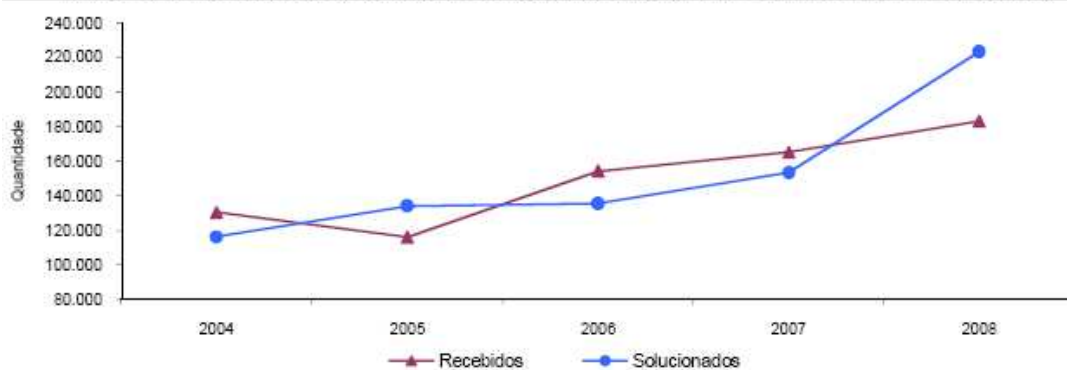
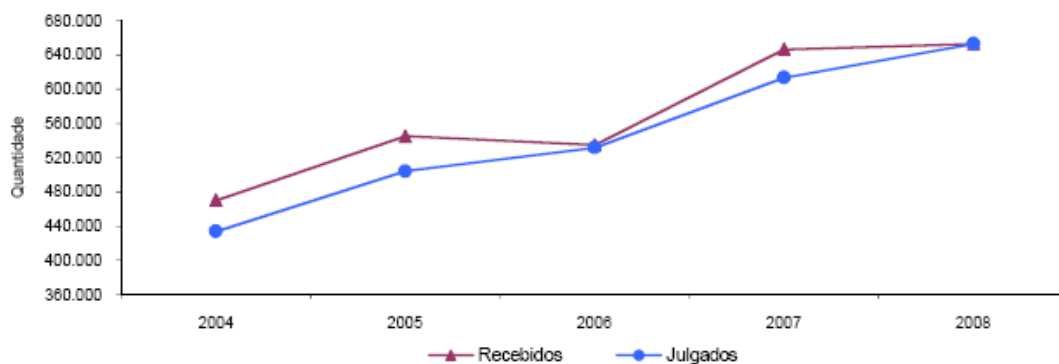


Tabela 1.1.5. Movimentação Processual na Justiça do Trabalho de 2004-2008.

Anos	TST			TRT			VT			
	Recebidos	Solucionados	Resíduo	Recebidos	Julgados	Resíduo	Recebidos	Julgados/ Conciliados	Resíduo	
									Conhecimento	Execução
2004	130.712	116.653	246.743	469.997	433.677	221.956	1.596.966	1.629.748	754.063	1.538.100
2005	116.294	134.269	227.424	544.828	503.955	215.922	1.739.242	1.630.055	871.296	1.684.617
2006	154.457	135.718	244.331	534.581	531.753	207.595	1.767.280	1.700.741	939.843	1.670.708
2007	165.466	153.592	249.316	646.671	613.449	223.067	1.824.661	1.813.355	945.646	1.638.462
2008	183.235	223.430	206.089	652.999	652.979	221.698	1.904.718	1.854.022	1.024.162	1.679.863

Figura 1.1.5.A. Processos Recebidos e Solucionados. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.Figura: 1.1.5.B. Processos Recebidos e Julgados. TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO.

Fonte: (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2009)

4.4 IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO NOS CONFLITOS TRABALHISTAS

A ocorrência de acordos entre patrões e empregados nas audiências conciliatórias realizadas nas Varas do Trabalho possibilita que os trabalhadores tenham mais rápido acesso aos valores oriundos das ações; uma menor sobrecarga da Justiça Trabalhista, culminando com uma maior celeridade no julgamento dos demais processos judiciais e a supressão dos transtornos gerados por anos de espera pelo desfecho das aludidas reclamações.

Como podemos observar na Tabela 4.2.3, no primeiro semestre de 2009 houve uma elevação de 129,4% nos valores pagos a partir de acordos, em relação ao mesmo período do ano anterior, representando uma injeção de mais de R\$ 17 milhões na economia do Rio Grande do Norte, contra R\$ 7,5 milhões pagos em 2008.

Essa quantidade expressiva de acordos também pode ser atribuída ao Movimento Nacional de Conciliação realizado em todo o Brasil no início do mês de junho por todos os órgãos do Poder Judiciário.

4.5 RELEVÂNCIA DA EXISTÊNCIA E REGISTROS NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

Relata o Artigo 13 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que “a CTPS é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada”.

Já na seção IV, artigo 29 também da CLT lemos:

A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra-recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá um prazo de 48 horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Concluímos ser fundamental a assinatura da aludida carteira de trabalho quando da contratação de um funcionário e que o empregador, num prazo de 48 horas, deverá registrar os dados supracitados.

4.6 JORNADA DE TRABALHO

O capítulo II, Seção II e Artigo 58 da CLT diz que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Já a CF de 1988, no Artigo 7º informa que “são direitos dos trabalhadores... XIII – duração de trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

4.7 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Conforme o Art. 59 da CLT “a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho”. O inciso primeiro informa que “do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deve constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será pelo menos 50% superior à da hora normal (percentual fixado pela CF/1988, Art. 7º, XVII)”.

4.8 FÉRIAS

São direitos dos trabalhadores... além de outros... XVII – gozo de férias anuais de 30 dias, remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (CF/1988).

4.9 OCORRÊNCIA DE LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

O artigo 17 do Código de Processo Civil (CPC) afirma que “lealdade processual é o princípio de agir com a verdade, sem objetivo ilegal, nem resistir injustificadamente ou provocar incidentes, inclusive recurso manifestamente protelatório.” Continua no artigo 18 do CPC o relato que “a litigância de má-fé permite a condenação, *ex officio* ou a requerimento, em multa de até 1% do valor da causa, honorários e despesas, além de indenizar os prejuízos em valor fixado na própria ação principal até 20% ou liquidado por arbitramento”.

É aplicável nas hipóteses de atuação francamente maliciosa e não por simples ignorância do autor ou do réu. Trata-se de mecanismo de autodefesa da própria administração da Justiça (a do Trabalho mais o necessita) para combater o emperramento crônico das causas e melhor poder dedicar-se às controvérsias razoáveis. (CARRRION, 2006).

Vimos neste Caso para Ensino em Administração que Ingrid, devido à prática de litigância de má-fé, foi condenada em juízo a pagar multa de R\$ 600,00.

5 NOTAS DE ENSINO

5.1 FONTE DE DADOS

Os dados primários foram obtidos através da realização de entrevista com a proprietária da Lanchonete & Restaurante Vida, que, visando a garantir a veracidade e fidelidade das informações, autorizou a publicação do Caso em sua íntegra, conforme ofício apenso a este Trabalho.

5.2 DESFECHO DO CASO

No dia do julgamento desse processo, juntamente com seu advogado, Dona Joana reuniu todos os comprovantes de que dispunha, arregimentou duas testemunhas e dirigiu-se à 5ª Vara do Trabalho de Natal. Foi condenada a pagar R\$ 1 mil à ex-colaboradora por não haver apresentado documento comprobatório referente a um período de férias, embora garanta ter concedido e quitado esse direito.

Ingrid foi penalizada em R\$ 600,00 por litigância de má fé, ou seja, ter mentido em juízo, ficando, portanto, com a bagatela de R\$ 400,00.

5.3 SUGESTÕES PARA DISCUSSÃO DO CASO

Este caso pode ser lido num período de 30 minutos em sala de aula. Sugere-se sua aplicação em cursos de graduação e pós-graduação na área de Administração e Direito. A metodologia indicada poderá constar de: a) discussão sobre as questões da legislação trabalhista nas microempresas; b) leitura individual e discussão em pequenos grupos; c) levantamento de soluções para as situações-problema; d) discussão das alternativas em plenária; e) fechamento com orientações conceituais e procedimentais pelo docente.

5.4 OBJETIVOS EDUCACIONAIS

Este Caso para Ensino em Administração destina-se a estudantes de graduação do curso de Direito, gestores empresariais que estejam cursando especialização, bem como quaisquer profissionais objetivados na ampliação de seus conhecimentos na esfera jurídico-trabalhista.

Na atual conjuntura político-econômico-social brasileira sabemos da existência de empresários objetivados em elevar suas margens de lucro a partir do não cumprimento de suas obrigações legais, e de trabalhadores que, embora percebam integralmente o que é determinado pela legislação, suscitam a ganância da obtenção de valores monetários substanciais através do acionamento da Justiça do Trabalho.

O presente Caso para Ensino retrata um desses trabalhadores que ajuizou uma reclamação trabalhista contra sua patroa, alegando o não recebimento de diversos direitos, resultando num valor pecuniário solicitado de aproximadamente 155 salários mínimos, em valores atuais.

5.5 QUESTÕES PARA DISCUSSÃO EM SALA DE AULA

- ✓ Você acredita haver relação entre a elevada desigualdade social existente no Brasil e o demasiado número de reclamações trabalhistas ajuizadas pelos trabalhadores contra seus patrões?

- ✓ Diante das limitações financeiras vivenciada por sua ex-funcionária, que medidas deveriam ser adotadas por dona Joana na sua empresa para atenuar esse relevante problema?
- ✓ Na reclamação impetrada, Ingrid afirmou de forma leviana não receber seus direitos trabalhistas - fato corriqueiro em muitas empresas. Qual sua posição sobre esse contexto?
- ✓ Ingrid combinou com sua patroa a devolução dos 40% da multa referente ao FGTS das verbas rescisórias, após ser demitida; outros trabalhadores dispensam momentaneamente o registro na sua CTPS objetivando a continuação do recebimento do seguro-desemprego – atitudes consideradas ilegais judicialmente. Qual sua opinião sobre essa questão?
- ✓ Qual o seu desfecho para este Caso? Dona Joana foi penalizada ou absolvida após o julgamento desse processo?

REFERÊNCIAS

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 31.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MICHAELIS. **Dicmaxi dicionário eletrônico português**. Disponível em: <<http://intra.trt21.jus.br>>. Acesso em: 05 ago. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ZIMMERMANN, Patrícia; SPITZ, Clarice. **Brasil é oitavo país em desigualdade social, diz pesquisa**. Disponível em: <www.folhaonline.com.br>. Acesso em: 29 jul. 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>> Acesso em: 05 ago. 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – TRT. Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br>> Acesso em: 05 ago. 2009.