

VÓLIA BOMFIM CASSAR

DIREITO DO TRABALHO

DE ACORDO COM A
REFORMA TRABALHISTA
E A **MP 808/2017**

15.^a edição

Revista, atualizada
e ampliada



“Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o patrão e o operário, é a liberdade que oprime e a lei que liberta.”

Abade Lacordaire

“A lei sem Direito e Justiça é forma inanimada, corpo sem alma, fruto sem seiva.”

Benedito Calheiros Bomfim

“O Direito, na sua interpretação e aplicação, exige o pensar, mas não se pode pensar nem praticar o Direito sem antes estudá-lo e sem conhecê-lo.”

Benedito Calheiros Bomfim

PREFÁCIO

No mesmo ano em que resolvi encerrar a edição das *Instituições de Direito do Trabalho*, conforta-me o lançamento do magnífico *Direito do Trabalho*, da magistrada e professora Vólia Bomfim.

Há 50 anos ocorreu a 1ª edição das *Instituições*, que escrevi com Délio Maranhão e José Segadas Vianna. Com o falecimento desses admiráveis colegas e notáveis juristas, as edições que se sucederam foram atualizadas e complementadas pelo competente João de Lima Teixeira Filho e por mim. Hoje, chegamos à 23ª edição, com cinco segundas tiragens, totalizando mais de cem mil exemplares. A minha idade já não aconselha o esforço de prosseguir nessa tarefa, numa fase em que o ordenamento legal e a jurisprudência dos nossos tribunais são alterados com frequência. Assim, conforme escreveu Henri de Page:

O direito é essencialmente uma coisa viva. Ele está destinado a reger homens, isto é, seres que se movem, pensam, agem, mudam e se modificam.

Aos excelentes tratados e cursos sobre o tema, que honram a literatura jurídica brasileira, juntar-se-á, agora, o completo livro de Vólia Bomfim, que herdou do seu pai – o exemplar advogado Benedito Calheiros Bomfim – a ética e a sabedoria unanimemente proclamados pelos operadores do Direito.

O livro disserta com profundidade sobre o Direito Individual e o Direito Coletivo do trabalho, com uma incursão no campo do poder normativo da Justiça do Trabalho. E o faz com ampla referência às doutrinas nacional e estrangeira e à legislação comparada, além de muitas transcrições de súmulas e acórdãos dos nossos tribunais. Afigura-se-me inquestionável o sucesso da obra agora colocada à disposição dos estudiosos do Direito do Trabalho.

Quero destacar, nesta oportunidade, o Capítulo 2, no qual a autora tece considerações pertinentes aos efeitos da globalização da economia nas relações de trabalho, e os Capítulos 6 e 7, relativos aos princípios, cujo apelo pelos magistrados é tímido.

Nos países de tradição jurídica romano-germânica, há um freio à desregulamentação do Direito do Trabalho, mas a flexibilização, que não se confunde com a precarização defendida por neoliberais, tem alcance distinto na Europa e na América Latina. Consoante escrevi no meu *Curso de Direito do Trabalho*:

Na Europa predomina a flexibilização atinente à contratação do trabalhador, com opções referentes a contratos a tempo parcial, de interinidade, intermitente, partilhado ou temporário, além das hipóteses de contrato por prazo determinado. Outrossim, expande-se o teletrabalho. Quanto às despedidas, a garantia de emprego tem sido excepcionada para as coletivas decorrentes de causas econômicas. A modulação das jornadas de trabalho, com a estipulação de médias semanais, mensais e até anuais (banco de horas) e o horário flexível são admitidos em diversos países, tendo sido ampliado o poder patronal para a fixação de horários e a mobilidade do trabalhador. Demais disto, há casos de redução de obrigações social-trabalhistas para empresas de pequeno porte, além de maior flexibilidade, para salvar empreendimentos afetados pelas crises econômicas.

Na América Latina prevalece, infelizmente, a flexibilização selvagem, com a revogação ou modificação de algumas normas legais de proteção ao trabalhador e a ampliação da franquia para reduzir direito e condições de trabalho, seja por meio de contratos coletivos, seja, em alguns países, por atos unilaterais do empregador. É indissociável a influência externa para minimizar a participação heterônoma do Estado nas relações de trabalho, não obstante tenha essa intervenção resultado, em nosso continente, da história geopolítica e do estágio das condições socioeconômicas da respectiva região.

Nos Estados Unidos da América, de tradição jurídica no sentido de que o contrato deve ser a base fundamental das relações jurídicas, vigoram raras leis trabalhistas, razão pela qual os contratos coletivos entre sindicatos e empresas preenchem o vazio legislativo. A globalização da economia e a referida flexibilização não alteraram, portanto, a prática estabelecida.

Os princípios, tão bem estudados por Vólia, são enunciados genéricos que devem iluminar tanto a elaboração das leis e a criação de normas jurídicas autônomas quanto a interpretação e a aplicação do Direito. Eles não se limitam a sanar omissões, sendo certo que a Carta Magna brasileira de 1988 deu hierarquia constitucional a relevantes princípios e preceituou que os direitos e as garantias nela expressos não excluem outros decorrentes dos princípios que adotou (§ 2º do art. 5º). Daí por que devemos substituir o culto da interpretação meramente formal do Direito, com a aplicação mecânica das normas jurídicas, pelo atendimento aos objetivos do sistema, homenageando os princípios que o fundamentam e a força normativa da realidade social.

O Direito, desprovido dos seus elementos filosóficos e, pois, concebidos sem consideração aos princípios que o fundamentam, seria, segundo a comparação do imortal Kant, “semelhante a uma cabeça sem cérebro”.

Consoante advertiu Anatole France, o Direito e a justiça não podem sancionar as injustiças. E como bem assinalou Roberto Lyra Filho:

Justiça é Justiça Social, antes de tudo: é atualização dos princípios condutores, emergindo nas lutas sociais, para levar à criação duma sociedade em que cessem a exploração e a opressão do homem pelo homem; e o Direito não é mais nem menos do que a expressão daqueles princípios supremos enquanto modelo avançado de legítima organização social da liberdade.

Urge, assim, uma nova ordem econômica internacional fundada num pacto de solidariedade em escala mundial, que consagre a cooperação responsável de todos os povos.

Rio de Janeiro, 12 de maio de 2007

Arnaldo Süssekind

DIREITO DO TRABALHO (HISTÓRICO)

1. TRABALHO

1.1. Origem da Palavra

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga¹ que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo.

A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

1.2. Definição

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

Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento e despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado.

2. DIREITO DO TRABALHO

2.1. Conceito

Três correntes discorrem sobre o tema:

A primeira delas é a corrente **subjetiva**, que prioriza os sujeitos (pessoas) da relação de emprego: o empregado e o empregador. Ao se conceituar sob a ótica

¹ Peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado.

subjetivista, com frequência destaca-se a fragilidade da condição econômica do empregado na relação jurídica.

Cesarino Junior² assim conceitua o Direito do Trabalho destacando o papel do empregado:

É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual.

(...)

O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica.

A segunda vertente é a **objetiva** e realça o conteúdo do Direito do Trabalho e não seus destinatários. Não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei, o campo objetivo. Tem como fio condutor a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho. Assim, entende Messias Donato,³ defensor desta corrente, que o Direito do Trabalho é um:

Corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação de trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos de dela se originam.

Na verdade, não há como separar a posição subjetivista da objetivista, pois são frente e verso da mesma moeda,⁴ e separar uma corrente da outra torna insuficiente o conceito para entender o Direito do Trabalho em sua plenitude.

A terceira corrente, majoritária na doutrina, é chamada de **mista**, pois engloba as duas categorias acima, valorando tanto os sujeitos da relação de trabalho quanto o conteúdo do Direito do Trabalho. Martins Catharino⁵ é defensor desta corrente:

É o conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou mediadamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam.

A corrente mista também tem como adeptos Sergio Pinto,⁶ Godinho,⁷ Sússekind,⁸ Rodrigues Pinto,⁹ Magano,¹⁰ Evaristo Moraes Filho¹¹ e Orlando Gomes.¹²

² CESARINO JUNIOR. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980, p. 52-54.

³ Apud DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 41.

⁴ Neste sentido CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, v. 1, p. 49.

⁵ *Ibidem*, p. 50.

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 45.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 48.

⁸ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v. 1, p. 58.

⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 46.

¹⁰ MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. Direito Individual do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 2, p. 27.

¹¹ MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1971, p. 17.

¹² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 8.

Entretanto, tecemos algumas críticas ao conceito do autor, pois, na visão pós-moderna constitucional, os princípios são espécies do gênero normas. Portanto, é redundância referir-se a princípios e normas, bastando mencionar “normas”, pois aí já estão incluídas as regras, os princípios e os valores.

A segunda crítica está na limitação do Direito do Trabalho apenas ao trabalhador subordinado, porque, excepcionalmente, a legislação trabalhista também se aplica ao trabalhador não empregado – avulso, rural eventual, meeiro, parceiro etc.

Ademais, o Direito do Trabalho é muito mais amplo, tem toda uma conotação coletiva, social, com institutos internacionais, nacionais e setoriais que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, à proteção das minorias e dos hipossuficientes, à proteção da sociedade trabalhadora. Também tem a visão e abordagem econômica, quanto aos tributos e encargos trabalhistas, mercado de trabalho, globalização da economia e consequente flexibilização das obrigações trabalhistas para sobrevivência da empresa.

O Direito do Trabalho não pode ser visto apenas como aquele que cuida da aplicação das regras trabalhistas, isto é, da aplicação da CLT e das demais leis extravagantes. Vai além destes limites. Supera a visão individualista e coletiva e perpassa pela visão econômica, política e social.

Concordamos, portanto, com a visão holística da corrente mista.

Para nós, o conceito de Direito do Trabalho é **um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.**

2.2. Características

A maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Logo, seu principal conteúdo é o empregado e o empregador. Sob o aspecto do direito coletivo do trabalho, sua maior característica está na busca de soluções e na pacificação dos conflitos coletivos do trabalho (conflitos *on going*),¹³ bem como nas formas de representação pelos sindicatos.

¹³ Conflitos *on going* são as lides eternas, que não se exaurem em um ato. As relações entre empregado e empregador sempre se perpetuarão, pois os interesses econômicos são antagônicos.

Alice Monteiro¹⁴ enumera outras características:

a) a tendência *in fieri*, isto é, à ampliação crescente; b) o fato de ser um direito “tuitivo”, de reivindicação de classe; c) o cunho intervencionista; d) o caráter cosmopolita, isto é, influenciado pelas normas internacionais; e) o fato de os seus institutos jurídicos mais típicos serem de ordem coletiva ou socializante; f) o fato de ser um direito em transição. A essas características a doutrina estrangeira acrescenta a circunstância de ser limitativo da autonomia de vontade individual no contrato, ter como propósito principal a tutela do trabalhador e do economicamente mais fraco e ordenar o mundo do trabalho de acordo com os princípios da dignidade humana, tendo em vista a paz social.

A **crecente ampliação** mencionada no texto acima foi realçada na Constituição da República de 1988 no campo **subjetivo** ou **pessoal** (sujeitos atingidos) onde o Direito do Trabalho está sendo estendido a um número cada vez maior de trabalhadores não empregados. O Direito do Trabalho é um conjunto de normas que pugna pela valorização social do trabalhador, não importando se é um empregado (em que há prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho), ou um trabalhador assemelhado ao empregado, ou ainda, um desempregado, mas inserido no mercado de trabalho à procura de uma nova colocação.

Constata-se que o legislador de 1988 estendeu aos avulsos os mesmos direitos sociais garantidos aos empregados pela Constituição (art. 7º, XXXIV, da CRFB).

No campo **objetivo**¹⁵ da ampliação do Direito do Trabalho percebe-se um aumento no leque de direitos e vantagens destinados ao trabalhador. Isto porque a Carta de 1988 conferiu aos rurais o instituto do FGTS, do salário-família, o adicional de periculosidade e insalubridade (de discutida aplicabilidade antes da Carta de 1988), enquanto para os domésticos, em sua redação originária, garantiu o aviso prévio, 13º salário, salário mínimo, RSR, dentre outros institutos anteriormente destinados apenas aos urbanos. Além disso, ampliou os benefícios dos empregados, tais como: seguro desemprego, 1/3 sobre a remuneração de férias, 40% sobre o FGTS em caso de dispensa imotivada.

Com a ampliação do campo de atuação do Direito do Trabalho a legislação passou a se preocupar também com os trabalhadores ociosos, isto é, com os desempregados que buscam nova colocação no mercado. É o que demonstra a Lei nº 7.998/90 que, regulamentando o inciso II do art. 7º da CRFB, garante o pagamento, em número cada vez maior de parcelas, do seguro-desemprego. Por sua vez, o art. 373-A, I, da CLT proíbe a publicação de anúncio de emprego que contenha qualquer tipo de discriminação.

Convém ressaltar que nada mudou quanto ao conceito do Direito do Trabalho ou suas características, após a Emenda Constitucional nº 45/04, que apenas alargou a competência da Justiça do Trabalho, isto é, alterou apenas a parte processual, relativa à competência e aos procedimentos destinados a cada ação, e não o direito

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 87.

¹⁵ Alice Monteiro se refere a este critério como ampliação crescente em **intensidade**. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 88.

material, suas regras, princípios e valores, que continuam a ser aplicados aos mesmos destinatários anteriores. O Direito do Trabalho permanece preocupado principalmente com a questão social do trabalhador subordinado, a relação de emprego e, excepcionalmente, com as demais relações de trabalho sujeitas às regras trabalhistas (CLT, avulso x armador; parceiro, meeiro ou arrendatário rural x fazendeiro).

Após a Emenda Constitucional nº 45/04, as demais relações de trabalho, salvo as referentes às relações de consumo,¹⁶ passaram para a competência da Justiça do Trabalho, mas com princípios, regras e valores distintos daqueles inerentes ao Direito do Trabalho. Não se deve confundir o direito material com o processual. A EC 72/13 ampliou os direitos do empregado doméstico.

Cumprido ressaltar que não se deve confundir a ampliação do campo de aplicação do Direito do Trabalho com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, matérias absolutamente distintas.

O **caráter socializante** do Direito do Trabalho vem inspirando todos os outros ramos do Direito, pois realça a finalidade social e o caráter coletivo do Direito, menos preocupado, como outrora, com o individual e o patrimônio, abandonando o caráter privatista do direito comum. Por conta disso, a clássica inércia do Estado foi rompida pioneiramente pelo Direito do Trabalho para, através de uma legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana, adotando o princípio da proteção ao hipossuficiente (**caráter tuitivo ou protetivo**). Virtudes, aliás, adotadas pelo novo Código Civil.

A socialização dos direitos também está ligada às questões coletivas, já que obriga a repartição dos problemas com toda a sociedade, demonstrando a necessária solidariedade que deve existir entre os agentes sociais que influenciam nas relações de trabalho (Estado x sindicatos x empresários x economia x trabalhadores). Isto justifica a supremacia do direito coletivo sobre o individual.

Preocupado com a unificação mundial dos direitos mínimos do trabalhador, o art. 427 do Tratado de Versalhes (1919) determina a harmonização da legislação trabalhista entre os países, dando um **caráter transnacional**¹⁷ ao Direito do Trabalho. Esta garantia mínima também toma conotação mundial na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

A cada momento, o Direito do Trabalho tem que se transformar para se adaptar às realidades econômicas e sociais da época, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida. Este é seu **caráter transformador**.¹⁸

2.3. Denominação

Várias denominações foram dadas ao Direito do Trabalho ao longo do tempo: legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista e legislação

¹⁶ A matéria ainda é muito controversa.

¹⁷ Alice Monteiro denomina este critério de “caráter **cosmopolita**”. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 91.

¹⁸ Alice Monteiro denomina esta característica de “direito em **transição**”. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 91.

social. Apenas em 1919, com o Tratado de Paz da Primeira Guerra Mundial, foi consagrada a autonomia científica do Direito Trabalho, o que fez substituir a palavra “legislação” pelo vocábulo “direito”. A partir de então, foram utilizadas as denominações: direito operário (art. 16, XVI da CF/37), direito industrial, direito corporativo, direito social, Direito do Trabalho. As duas primeiras nomenclaturas pecavam pelo caráter restritivo, pois partiam da premissa que todo trabalhador era operário e trabalhava na indústria. Entretanto, havia os trabalhadores no comércio, transportes, bancos etc. Portanto, a nomenclatura não se adequava à realidade. Posteriormente, sob influência do Direito italiano, chamou-se direito corporativo, já que a união dos trabalhadores constitui-se em força e, portanto, pressiona os empregadores, realçando a relevância dos sindicatos. Alguns até chamavam o Direito do Trabalho de direito sindical nesta época.

Contudo, o Direito do Trabalho é mais abrangente que o direito sindical ou coletivo, e a nomenclatura não se adaptava à complexidade e à importância da disciplina.

Finalmente a denominação que permaneceu foi Direito do Trabalho, pois se destinava a reger as relações de trabalho subordinado. Alguns autores¹⁹ preferiram o nome Direito Social em face do seu caráter social e protetivo do hipossuficiente.

Concordamos que a melhor nomenclatura é Direito do Trabalho, pois se refere à energia humana despendida com um fim produtivo.

Apesar disso, há críticas quanto a esta nomenclatura até hoje. Para alguns deveria se chamar direito social. Todavia, a visão social de um sistema jurídico não é exclusiva ao Direito do Trabalho, mas também há outros ramos do direito, como o previdenciário, o do consumidor, o de família etc. Outros preferem o nome Direito do Trabalho Subordinado, sob o argumento de que a nomenclatura Direito do Trabalho poderia dar a entender que qualquer trabalho está incluído neste sistema. Entretanto, não se aplica ao trabalho autônomo, de representação comercial, eventual, avulso etc. Portanto, o nome Direito do Trabalho Subordinado seria o ideal por demonstrar que sua aplicação precípua se limita ao empregado.

Orlando Gomes²⁰ apresenta, ainda, outras definições de alguns autores, como direito novo, direito de classe, novo direito e direito do futuro.

2.4. Divisão do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho divide-se em direito individual e direito coletivo. O **direito individual** caracteriza-se pela existência de uma relação jurídica cujos interesses são concretos tanto dos trabalhadores quanto dos empresários, analisados de forma individual (de cada sujeito). Já o **direito coletivo** foca os interesses abstratos do grupo.

¹⁹ CESARINO JUNIOR. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980, p. 16.

²⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 17.

Para a corrente majoritária, o Direito do Trabalho é o gênero do qual são espécies: o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho. Mas há quem entenda, de forma minoritária, que o direito individual do trabalho é ciência autônoma, assim como o direito coletivo, que não se confundem, pois possuem regramentos, princípios e normas próprias e peculiares.

2.5. Natureza Jurídica ou Taxonomia²¹

Natureza jurídica de um instituto, segundo Mauricio Godinho:²²

É a atividade lógica de classificação pela qual se integra determinada figura jurídica no conjunto mais próximo de figuras existentes no universo do direito mediante a identificação e cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais.²³

O trabalho mental lógico de se classificar uma figura jurídica a partir de institutos ou figuras mais amplas também é chamado de taxonomia ou enciclopédia jurídica. Na moderna linguagem da informática, natureza jurídica seria o mesmo que guardar um texto num arquivo e este arquivo numa pasta. A pasta é o gênero maior, o arquivo o gênero menor. Exatamente por conta desta visão (arquivo ou pasta) é que encontraremos na doutrina controvérsias acerca da natureza jurídica de determinado instituto. Alguns preferem classificar a figura jurídica no instituto mais próximo; outros no mais amplo, na figura base.

Ulpiano já dividia o Direito em público e privado. Quis dizer que o Direito é um gênero que tem várias espécies. O ato de identificar em um sistema jurídico se um direito é público ou privado, é perquirir a sua natureza jurídica. Portanto, para se buscar a natureza jurídica de uma figura de direito mister primeiro perquirir seu conceito, estrutura básica e finalidade e, a partir daí, achar conexões com as figuras básicas do Direito. Este ato de “procurar a pasta em que vai se arquivar o texto”²⁴ é o ato de classificação. Ao encontrar a pasta, vai se chegar à natureza jurídica do “texto”.

Nos dias atuais, a divisão entre o direito público e o privado está cada vez mais difícil, pois seus contornos, definições e características não são mais tão transparentes como foram outrora. Por isso, há autores que já abandonaram a ideia de se perseguir a natureza jurídica de uma ciência jurídica. Isto se explica porque o direito privado está cada vez mais público e o público, algumas vezes, aparece com características de privado.

De qualquer forma, estudaremos a matéria ignorando a nova discussão.

Há cinco correntes quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho.

²¹ Também pode ser utilizada a expressão taxinomia, enciclopédia jurídica ou posição enciclopédica. Deve-se evitar o termo taxionomia por ser incorreto.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 73.

²³ *Ibidem*, p. 66.

²⁴ Estamos utilizando neste conceito uma linguagem metafórica de informática apenas por questão didática.

- Direito público

A primeira vertente entende que o Direito do Trabalho faz parte do direito público, tendo em vista a natureza de suas normas, que são imperativas, cogentes e, também, de ordem administrativa. O Estado determina as regras mínimas do contrato, é intervencionista e considera nulo qualquer ato que vise desvirtuar a aplicação da legislação do trabalho – art. 9º da CLT. Ademais, o Direito do Trabalho tem finalidade social, de proteger os hipossuficientes, suas normas dizem respeito a direitos indisponíveis.

Para Washington de Barros Monteiro, “a natureza jurídica de direito público advém do fato de um dos sujeitos da relação ser o Estado e o interesse é público, além de haver indisponibilidade deste direito, já que as regras são imperativas”.²⁵

Apesar do caráter público de suas normas e da finalidade social, o Estado não é sujeito desta relação de trabalho que, via de regra, é travada entre particulares e só excepcionalmente o empregador poderá ser público.

- Direito privado

A segunda corrente, defendida por Sergio Pinto Martins,²⁶ Hugo Gueiros,²⁷ Rodrigues Pinto²⁸ e Délio Maranhão,²⁹ classifica o Direito do Trabalho como de natureza privada, já que decorre de um contrato feito entre particulares, normalmente sujeitos privados.

Apesar de sua natureza privada, é um direito regulamentado por lei, isto é, com cláusulas legais mínimas, porém isto não o descaracteriza como de natureza privada. Ora, alguns outros ramos do Direito também têm cláusulas mínimas estipuladas por lei, demonstrando um dirigismo estatal, uma intervenção do Estado nas relações particulares e privadas: direito do consumidor, direito de família, planos médicos, seguros etc.

Também preferimos esta corrente, pelos motivos citados anteriormente.

- Direito social

Alguns autores defendem a existência de uma terceira categoria para fins de classificação, em que o Direito do Trabalho não seria considerado nem público, nem privado, seria um *tertium genus*, um terceiro gênero. Cesarino Junior³⁰ é o defensor da terceira corrente, que classifica o Direito do Trabalho como direito social por amparar os hipossuficientes, em face de seu caráter protetivo e social.

²⁵ MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 2004, v. 1, p. 18.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 54.

²⁷ BERNARDES, Hugo Gueiros. *Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1989, v. 1, p. 84.

²⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 32.

²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 76.

³⁰ CESARINO JUNIOR. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980, p. 16.

Todavia, todo direito tem cunho social, especialmente aqueles mais voltados para as minorias, os mais fracos da relação, como o direito previdenciário, do consumidor, de família, constitucional etc.

- Direito misto

A quarta corrente enquadra o Direito do Trabalho como de natureza mista, isto é, um direito tanto público quanto privado cujas normas coexistem sem divergência. Há um contrato mínimo previsto em lei e grande intervenção estatal na legislação para proteção do mais fraco, com regras indisponíveis e interesse estatal na harmonia da luta de classes. Neste ponto o caráter público do Direito do Trabalho. Todavia, instrumentaliza-se através de um contrato, em que há autonomia de vontade na admissão, demissão e algumas cláusulas contratuais, desde que não violem a lei. Neste aspecto assemelha-se ao direito privado.

Esta corrente fundamenta sua tese nestes pontos, afirmando que há normas de direito privado e de direito público, por isto, sua natureza é mista.

- Direito unitário

Arnaldo Süssekind³¹ e Evaristo de Moraes Filho,³² inspirados em correntes alemãs, defendem que o Direito do Trabalho é uma fusão, um amálgama entre as normas de direito público e direito privado, constituindo algo de novo, inseparável, uma substância diferente das demais já estudadas, onde não se consegue identificar, de forma isolada, a parte referente ao caráter público ou privado. A diferença entre esta tese e a teoria do direito misto é que nesta, haveria uma coexistência entre as normas públicas e privadas, enquanto na teoria unitária haveria uma fusão entre estas normas.

3. FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA

3.1. Fundamento

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada pela explosão do mercado de trabalho ocorrida em virtude da invenção da máquina a vapor, de tear, da luz e da consequente revolução industrial. Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer

³¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr., 2000, v. 2, p. 56.

³² MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1971, p. 25.

“operário” estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata, seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado, era ínfimo.

Assim, a prática de que “contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes. Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil.

A partir daí nasce o Direito do Trabalho com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. **Tutelar**, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. **Econômico**, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. **Coordenadora** ou **pacificadora**, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. **Política**, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. **Social**, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. Alguns autores mencionam, ainda, a função **conservadora**, porque através da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, engessando-os, impedindo os “avanços do Direito do Trabalho”.

3.2. Histórico Mundial

a) Trabalho subordinado

O trabalho sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos. A formação de tribos propiciou o início das lutas pelo poder e domínio. “Os perdedores tornavam-se prisioneiros e, como tais, eram mortos e comidos. Alguns passaram à condição de escravos para execução de serviços mais penosos.”³³ A partir da escravidão surgiu o trabalho subordinado em favor de terceiro.

b) Até o século XIX – escravidão

O escravo sempre foi tido como coisa, mercadoria. Apesar de não ser reconhecido como sujeito de direito, transmitia esta condição aos filhos. Estava presente uma absoluta relação de domínio. Seu trabalho era gracioso e forçado em favor do amo.

³³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 3.

c) Século XXI a.C. até XIX – locação do trabalho

O Código Hammurabi do século XIX a.C., adotado na Babilônia, dispôs sobre condições de prestação de trabalho livre, inclusive salário e já vislumbrava uma forma de arrendamento do trabalho.

Muito mais tarde, no Direito romano, nasce o arrendamento da coisa = *locatio conducto rei*: a) *locatio conducto operis*, e b) *locatio conducto operarum*.

Surge paralelamente à escravidão e à servidão como forma de trabalho autônomo dos artesãos e artífices na antiguidade. Boa parte do Direito do Trabalho contemporâneo foi inspirado nas antigas regras da *locatio operarum*.

d) Séculos I a XI – servidão

A servidão surge na época do feudalismo em que os “senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres”,³⁴ pois tinham que trabalhar na terra do senhor, entregando parte da produção em troca da proteção militar e política. Eram chamados de “servos da gleba”. Recebiam parte da produção e repassavam o restante ao senhor.

e) Século XIV – mita espanhola³⁵

Desenvolvida pelos indígenas na América espanhola como forma de trabalho obrigatório imposto por sorteio. O sorteado era obrigado ao trabalho vitalício. Em troca, o trabalhador recebia uma contraprestação pelo serviço, além de algumas garantias: salário em dinheiro; jornada de 8 horas, salvo em minas (7 horas); descanso dominical; assistência médica e meio salário durante o tratamento do acidente de trabalho e proibição de alguns trabalhos aos menores de 18 anos e às mulheres. A legislação protetiva era conhecida como “legislação das índicas”, de Felipe II (Ordenanças de 1574).

f) Séculos XII a XVI – corporações de artes e ofício

A partir do século XI a sociedade medieval cede “à sociedade urbana, fundada no comércio e na indústria rudimentar”.³⁶ Com as cruzadas, pestes e invasões, os feudos enfraqueceram, facilitando a fuga dos colonos que se refugiavam nas cidades, onde passaram a procurar por trabalho e a reunirem-se em associações semelhantes aos antigos modelos de *collegia* e *ghildas*³⁷ ao lado dos artesãos e operários.

A partir destas agremiações surgiram no século XII as corporações de ofício, que se caracterizavam em típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres.

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 34.

³⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 8.

³⁶ *Op. cit.*, p. 8.

³⁷ Os *collegia* romanos, as *hetairidas* gregas e os *ghildas* germânicos foram modelos de associações similares aos sindicatos. Ainda hoje permanece a dúvida acerca de suas funções. Há quem defenda que eram verdadeiras cooperativas de trabalho e não associações assistenciais e profissionais.

Desfrutavam de verdadeiro monopólio, pois nenhum outro trabalhador ou corporação poderia explorar a mesma atividade naquele local. Inicialmente compostas de mestres e aprendizes. Somente a partir do século XIV surgem os companheiros.

As Corporações de Ofício ou Associações de Artes e Misteres (expressão utilizada por Segadas Viana)³⁸ possuíam três categorias (mestre, companheiro e aprendiz).

O aprendiz devia obediência a seu mestre e, no final de seu aprendizado, em torno de cinco anos, tornava-se companheiro ou oficial. No entanto, continuava vinculado ao mesmo mestre até que o aprendiz ou o companheiro se tornassem mestres, o que acontecia somente através de prova, que era paga.

Essa dependência dos companheiros aos mestres iniciou um atrito grande entre essas duas categorias, dando início à *Compagnonnage* (ver próximo item).

Roberto Fachetti³⁹ acrescenta, ainda, que as corporações de ofício acumulavam o exercício dos três poderes estatais; legislativo (ditavam os estatutos e estabeleciam as condições de trabalho), executivo (exercido pelos seus chefes) e judicial (os jurados – mestres – tinham poderes para sancionar as faltas dos agremiados).

Nesta época, o trabalho poderia ultrapassar 18 horas em algumas ocasiões, mas chegavam, em média, a 12 e 14 horas por dia.⁴⁰ Havia exploração do trabalho da mulher e da criança, além de trabalho em condições excessivamente insalubres e perigosas.

g) Século XVI – *compagnonnage*

Com o desvio da inicial finalidade das corporações de ofício e a consequente exploração de aprendizes e companheiros que dificilmente chegavam à maestria, nasceram as *compagnonnage*, compostas de companheiros que se reuniam em defesa de seus interesses para acirrar a luta entre mestres e companheiros. Daí o embrião do atual paralelismo sindical. A decadência das corporações de ofício iniciava-se.

Em 1789, as corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa e em 1791 a Lei Chapelier (art. 1º), de 17 de junho, proibia seu restabelecimento e demais coalizões. Nasce a lei do mercado, o liberalismo, sem intervenção estatal nas relações contratuais.

h) Ano 1775 – Revolução Industrial

Com a descoberta e o desenvolvimento da máquina a vapor, de fiar e tear (1738 – 1790) expandiram-se as empresas, pois o trabalho passou a ser feito de forma mais rápida e produtiva, substituindo-se o trabalho do homem pelo da máquina, terminando com vários postos de trabalho, causando desemprego. Nasce a necessidade do trabalho do homem para operar a máquina e, com isso, o trabalho

³⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, v. 1, p. 30.

³⁹ Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 9.

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 35.

assalariado. Substituíam-se o trabalho do homem pelo do menor e das mulheres, que eram economicamente mais baratos e mais dóceis. Prevalencia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado – liberdade contratual. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes.

O Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

A partir daí encontramos legislações e constituições preocupadas em proteger o hipossuficiente.

O Direito do Trabalho nasce com duas ramificações: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O Direito Coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O direito individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo do trabalho é o sindicato.

Em 1791, a Lei Chapelier extingue as corporações de ofício, por serem consideradas atentatórias aos direitos do homem e do cidadão. Esta lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter.

1800 – Robert Owen assume a fábrica de tecidos em *New Lamark*, na Escócia, empreendendo profundas mudanças para a época, como a supressão dos castigos e prêmios; não admissão de menor de 10 anos; jornada de dez horas e meia de trabalho; medidas de higiene no trabalho; caixa de previdência para a velhice e assistência médica. Mais tarde, Robert Owen passa a ser conhecido como pai do Direito do Trabalho. Ele consegue, ainda, estabelecer a criação do *Trade Union*, correspondente ao sindicato.

1802 – Pela primeira vez, na Inglaterra, é fixada a jornada de 12 horas no máximo para o trabalho. É proibido o trabalho entre 21h e 6h, ou seja, o trabalho noturno.

1809 – É considerado ilegal o trabalho do menor de nove anos (não era lei ainda, mas já era considerado algo impróprio).

1813 – É proibido o trabalho do menor de 18 anos em minas de subsolo.

1814 – É proibido o trabalho do menor de 18 anos, em domingos e feriados.

1839 – Lei que proíbe o trabalho do menor de nove anos, que anteriormente era vedado, porém ainda não havia lei neste sentido. E para o menor entre nove e 16 anos é fixada uma jornada de 10 horas, podendo trabalhar em uma jornada de 12 horas o maior de 16 anos.

1880 – Descoberta da eletricidade.

1891 – Encíclica *Rerum Novarum*, publicada pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela imensa exploração do homem pela máquina, tenta trazer regras mínimas que fixavam um salário mínimo, uma jornada máxima, buscando, também, uma intervenção estatal.

1917 – Constituição do México. Foi a primeira Constituição mundial a proteger direitos dos trabalhadores.

1919 – Constituição de Weimar trazendo direitos trabalhistas.

Esta data é marcada também pela criação da OIT, através do Tratado de Versailles. Trata-se de um organismo neutro, supraestatal, que institui regras de obediência mundial de proteção ao trabalho.

1927 – Carta *del Lavoro* – Constituição italiana inspirada no corporativismo, influenciando o sistema sindical brasileiro, bem como a organização da Justiça do Trabalho.

1948 – Declaração Universal dos Direitos do Homem.

3.3. Histórico no Brasil

1824 – A Constituição do Império (art. 179, XXV), inspirada nos princípios da Revolução Francesa, assegurou ampla liberdade para o trabalho e extinguiu as Corporações de Ofício.

1850 – Código Comercial. Primeiro código nacional que trouxe regras de Processo, Direito Civil e Direito do Trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais Códigos. Ao tratar das relações de comércio, fazia menção ao armador e seus tripulantes, tratando também da possibilidade do aviso prévio, da indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho.

1871 – Lei do Ventre Livre em que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais escravos.

1885 – Lei Saraiva Cotegipe. Libertou os escravos com mais de 60 anos depois que cumprissem mais de três anos de trabalho espontâneo.

1888 – A Lei Áurea foi a mais importante lei do Império. Libertou os escravos, aboliu a escravatura. Este fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa.

1890 – Foi emitido um aviso do Ministro da Agricultura em 17 de janeiro de 1890 concedendo férias anuais remuneradas de 15 dias úteis para os ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil.

1891 – A Carta de 1891 apenas garantiu o livre exercício de qualquer profissão (art. 72, § 24) e assegurou a liberdade de associação (art. 72, § 8º), o que embasou o STF a considerar lícita a organização de sindicatos.

1891 – Através do Decreto nº 1.313/91 foi proibido o trabalho do menor de 12 anos em fábricas; foi fixada jornada de sete horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 do sexo masculino.

1903 – Primeira norma brasileira sobre sindicalização e organização sindical dos rurais – Decreto nº 979/2003.

1907 – Organização sindical dos urbanos garantida pelo Decreto nº 1.637/2007.

1916 – Código Civil. Tratou da locação de serviços e parte de suas disposições era aplicada às relações de trabalho, como aviso prévio, contrato determinado etc.

1919 – Criação do instituto do acidente de trabalho e, mundialmente, a criação da OIT.

1923 – Lei Eloy Chaves (Lei nº 4.682/23) criou a estabilidade decenal apenas para os ferroviários e no mesmo ato instituiu o Conselho Nacional do Trabalho, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

O Decreto nº 16.027/23 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da Justiça do Trabalho.

1925 – Lei nº 4.982/25 estendeu as férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

1927 – Código de Menores (Decreto nº 17.934-A) em que se estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho, como também a proibição de trabalho noturno e em minas de subsolo.

1930 – Em 24 de outubro desse ano, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 do mês de novembro criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934.

1931 – O Decreto Legislativo nº 19.671-A criou o Departamento Nacional do Trabalho e o Decreto Legislativo nº 19.770/31 regulamentou a organização sindical.

1932 – O Decreto Legislativo nº 21.396/32 criou a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e o Decreto Legislativo nº 22.132/32 as Juntas de Conciliação e Julgamento. Estes dois decretos representam a mais importante figura na formação da futura Justiça do Trabalho, constituída formalmente apenas em 1939.

O Decreto Legislativo nº 21.690/32 foi o primeiro a falar da Convenção Coletiva do Trabalho. O Decreto nº 21.417-A regulamentou o trabalho da mulher e o Decreto nº 21.186 fixou jornada de oito horas para trabalho no comércio, mais tarde também estendida aos industriários.

1934 – Foi a primeira Constituição (Constituição da República) que elevou os direitos trabalhistas ao *status* constitucional disposto nos arts. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário. A Carta de 1934 foi elaborada sob forte influência da Constituição de Weimar (social-democrata) e da Constituição americana (liberal-individualista).

1935 – A Lei nº 62/35 disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço.

1936 – A Lei nº 185/36 instituiu o salário mínimo.

1937 – Golpe de Getúlio Vargas. Regime ditatorial. O Congresso é fechado. Foi dada competência normativa aos tribunais trabalhistas. A Constituição de 1937 foi

outorgada por Getúlio, com apoio das Forças Armadas e tinha índole corporativa. No campo dos direitos individuais, a Carta de 37 manteve o elenco de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos como: reconhecimento dos sindicatos; a imposição da contribuição sindical e a unicidade sindical; previsão para o contrato coletivo de trabalho. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais.

O Decreto-Lei nº 39/37 disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores.

A Lei nº 435/37 considera empregadora única e solidária a empresa principal do grupo econômico.

1939 – Organização da Justiça do Trabalho através do Decreto-Lei nº 1.237/39. O Decreto-Lei nº 1.346/39 reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho.

1940 – Regulamento do Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 6.597/40.

1941 – Decreto-Lei nº 3.078/41 regulou a locação de serviços dos empregados domésticos.

1943 – A CLT é compilada. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Decreto nº 5.821/43 dispõe sobre dissídio coletivo enquanto perdurar o estado de guerra.

1945 – Getúlio é deposto.

1946 – A Carta de 1946 foi considerada democrática. Dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal remunerado, feriados, concedeu a estabilidade decenal a todos os trabalhadores, foi reconhecido o direito de greve, houve a inclusão da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, retirando este órgão da esfera do Executivo. Os julgadores e conciliadores da Justiça do Trabalho, até então nomeados (e não concursados), passaram a se chamar juízes e os dois conciliadores passaram a se chamar vogais, posteriormente classistas.

1949 – A Lei nº 605/49 instituiu o repouso semanal remunerado. A partir daí há extensa legislação trabalhista, sendo destacadas abaixo apenas as mais importantes.

1955 – Lei nº 2.573/55 criou adicional para o trabalho perigoso.

1957 – A Lei nº 3.207/57 dispõe sobre o vendedor praticista.

1962/1963 – Criação do 13º salário: Lei nº 4.090/62 e Lei nº 4.769/65.

1964 – Lei nº 4.330/64: primeira lei que regulamentou o direito de greve reconhecido no art. 158 da CRFB de 1946.

1966 – Lei nº 5.107/66: Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

1967 – Esta Constituição manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da revolução de 1964.

1969 – A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetiu a Constituição anterior, porém criou alguns direitos. Em relação ao direito coletivo dispôs sobre o imposto sindical, proibiu o direito de greve para o serviço público e atividades essenciais. A revisão da Carta de 67 pela EC nº 1/69 foi imposta pelo golpe militar

de 17 de outubro 1969 que assumiu o poder rompendo a doutrina defendida pela Carta de 1967.

1972 – Lei nº 5.859/72: Lei do doméstico.

1973 – Lei nº 5.889/73: Lei do trabalho rural.

1974 – Lei nº 6.019/74: Lei do trabalho temporário.

1983 – Lei nº 7.102/83: Lei dos vigilantes.

1988 – Nova Constituição retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa.

Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

1999 – A Emenda Constitucional nº 24 transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, extinguindo a representação classista.

2004 – A Emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abarcar também as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho.

2013 – A Emenda Constitucional 72 estendeu aos domésticos diversos direitos trabalhistas, antes só garantidos aos urbanos e rurais. Alguns dependem de regulamentação e outros têm eficácia imediata.

2015 – A Lei Complementar 150 regulamentou a Emenda Constitucional 72/2013.

2017 – Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17

3.4. Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

Entre 1949 e 1964, o mercado interno ampliou-se, crescendo consideravelmente o número de assalariados, já que a produção industrial brasileira multiplicou-se três vezes e meia.

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

- 1 – Foram compiladas normas de proteção individual do trabalhador com pequenas alterações, adaptações e ajustes legislativos, copiadas ou inspiradas na Encíclica *Rerum Novarum* e convenções da OIT; decretos legislativos publicados entre 1930 e 1934; leis publicadas entre 1934 a 1937 e decretos-leis de 1937 até 1942.
- 2 – Sem qualquer alteração, algumas normas simplesmente foram transpostas para a CLT, como os decretos-leis e regulamentos de 1939 e 1942 concernentes à Justiça do Trabalho e à organização sindical.

- 3 – Algumas normas foram complementadas, atualizadas ou generalizadas como as referentes à medicina e à segurança do trabalho, convenção coletiva do trabalho, inspeção do trabalho e processo administrativo.
- 4 – Por último, foram elaboradas outras normas que eram necessárias para sistematização e exequibilidade da CLT como: Título I, referente à introdução; Capítulos I, II, III e IV do Título IV, referentes ao contrato de trabalho, remuneração, alteração, suspensão e interrupção. Em virtude disto, as normas posteriores, referentes aos Capítulos V a VIII, do mesmo título, foram adaptadas.

Dorval Lacerda foi o responsável pela elaboração, redação e readaptação destes dois títulos, mencionados acima, salvo no que se refere à estabilidade e à remuneração, que coube a Arnaldo Süssekind.

Os membros que participaram da elaboração da CLT foram: Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda, Segadas Vianna, Rego Monteiro e Oscar Saraiva.