

DA ESCRAVIDÃO AO DIREITO

Marina Martins Fernandes¹

RESUMO: Tem o presente trabalho o intuito de fazer escorço histórico sobre o trabalho humano, lembrando pontos marcantes da história mundial, como a escravidão, servidão e Revolução Industrial, bem como da brasileira, para que assim possa ser compreendida sua evolução com o passar do tempo. É notório que o trabalho faz parte do cotidiano humano desde os primatas e que houve drástica exploração dos trabalhadores. No entanto, tem-se atualmente legislações especializadas em regulamentar as relações laborais que objetivam não permitir transgressões aos direitos dos trabalhadores. É com o intuito de se entender a evolução do direito do trabalho e nesse sentido que discorrerá este singelo estudo.

Palavras-chave: Trabalho. Direito do Trabalho. Escravidão. Servidão. Revolução Industrial. Tecnologia. Evolução.

1. INTRODUÇÃO

O tema ora tratado diz respeito à história do trabalho humano, bem como sua evolução com o passar do tempo. O estudo teve seu início nos primórdios e transcorreu pela história mundial, o que significa que foi estudada a escravidão, a servidão, a corporação de ofício e por conta disso se passou a discutir sobre a Revolução Industrial. Inegável que este ponto da história mundial foi crucial em diversos aspectos e, indubitavelmente, mudou a história do trabalho em todo o mundo.

A Revolução Industrial levou à tona a tecnologia e esta literalmente revolucionou o modo de trabalho que até então existia. Não à toa, hodiernamente se vive sob as consequências da Revolução Industrial, afinal, as mudanças que a mesma acarretou provavelmente não serão alteradas.

Após o estudo sobre a história mundial do trabalho, estudou-se a história do trabalho e do direito do trabalho no Brasil. Incontestável que em nosso país as mudanças basicamente ocorriam conforme o âmbito internacional, de modo

¹ Acadêmica do 7º Termo do Curso de Direito das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente- SP

que também houve aqui a escravidão, bem como, sentiu-se os efeitos da Revolução Industrial.

Por fim, foi objeto de estudo o Direito do Trabalho Recente no Brasil, que constituem os fatos marcantes ocorridos pós Constituição de 1988. Percebeu-se o liberalismo e o garantismo presentes nesta época, bem como, a clara intervenção da globalização.

2. TRABALHO HUMANO

2.1 Conceito

Apesar de constante em nossas vidas, não é tão simples como parece conceituar o trabalho, afinal, seu conceito está interligado com a sensação de que o exercício da atividade laboral leva a pessoa que a pratica, o que o torna relativo e pessoal. No entanto, algumas premissas foram estabelecidas por renomados autores, como, Keith Grint e Albornoz.

Segundo Keith Grint (1988, p.17):

“O trabalho tende a ser uma atividade que transforma a natureza e é normalmente empreendida em situações sociais, mas o que conta exatamente como trabalho depende de circunstâncias sociais específicas sob as quais, atividades como essas são empreendidas e, de maneira exigente, como é que estas circunstâncias e atividades são interpretadas por aqueles que estão envolvidos”.

Albornoz apud Roberto Coda e Glaucia Folcone Fonseca (2004, p.8), sobre o mesmo tema, discorre que o significado de trabalho é particular e podem ser vários, sendo possível até que signifique uma dificuldade ou incômodo já que é a palavra *tripalium* que origina o termo trabalho.

A verdade é que o trabalho é uma atividade que demanda esforço, produção, responsabilidade, justamente por isso, já se entendeu durante a história que o mesmo era castigo, que era um modo de agradar a Deus, que não era ato legítimo dos superiores dentre outras definições.

Extrai-se das colocações supracitadas que o conceito de trabalho é relativo, dependendo exclusivamente do sentimento que causa ao sujeito envolvido em seu cumprimento. É cristalina a ideia de que para qualquer trabalho é preciso dedicação, isto posto, pressupõe-se que se essa dedicação ao trabalho levar prazer e satisfação ao trabalhador, ele poderia conceituá-lo como uma atividade que apesar de lhe exigir muito e lhe cansar, o deixa feliz. Por outro lado, se o trabalho não alimentar os desejos do trabalhador, passará a ser um afazer maçante.

2.2. História Mundial

A história do trabalho é tão antiga quanto o homem. Pode-se dizer que um evoluiu concomitantemente ao outro, de modo que, apesar de não ser trabalho propriamente dito, temos os primeiros resquícios do mesmo na pré-história quando o homem precisava caçar para assegurar sua sobrevivência.

Na Bíblia o trabalho foi considerado como castigo, afinal, por ter desrespeitado a ordem divina e comido o fruto proibido, Adão precisou trabalhar para garantir seu sustento. Sobre o tema ora em tela, Keith Grint (1988, p. 29) aduz da seguinte maneira:

“A Cristandade tinha originalmente uma visão doentia do trabalho: foi imposto acima da humanidade como resultado directo do pecado original e, por isso, um meio de evitar as tentações do mal e da carne, assim como uma penitência”.

Em artigo presente na Revista Brasileira de Gestão e Negócios, Roberto Coda e Glauca Falcone Fonseca 200(4, p.9) discorrem:

“Nos primeiros tempos do Cristianismo, o trabalho era visto como punição para o pecado, servia aos fins de caridade, à saúde do corpo e da alma e para afastar os maus pensamentos provocados pela preguiça e ociosidade”.

Tais colocações confirmam a ideia de trabalho como castigo ao pecado, bem como que este serviria para manter o ser humano centrado e ocupado, sem conseguir se desvirtuar do caminho do bem.

No entanto, a escravidão é que é considerada a primeira forma de trabalho.

2.2.1. Escravidão

Ocorria na escravidão uma das atitudes mais horrendas da humanidade, tanto que a mesma é fortemente combatida até hoje em suas formas análogas.

O escravo era visto como propriedade de seu senhor, portanto, era uma “coisa”. Os escravos eram aqueles povos vencidos nas batalhas e por isso eram submetidos a esta situação como forma de punição e submissão. Não possuíam qualquer direito, eram obrigados a trabalhar e nada recebiam por isto. Além do mais, havia fortes castigos para aqueles que tentassem fugir ou não cumprissem suas tarefas, um exemplo são as chibatadas. Acerca deste tema, Francisco Ferreira Jorge Neto (2010, p.6) pontua:

“Nos tempos medievais a escravidão também existiu e os senhores feudais faziam grande número de prisioneiros, especialmente entre “bárbaros” e “infieis”, mandando vendê-los como escravos nos mercados de onde seguiriam para o Oriente Próximo. Sob vários pretextos e títulos, a escravização dos povos mais fracos prosseguiu por muitos séculos; em 1452, o Papa Nicolau autorizava o Rei de Portugal a combater e reduzir a escravidão todos os muçulmanos, em 1488, o Rei Fernando, o católico, oferecia dez escravos ao Papa Inocêncio VII, que os distribuiu entre os cardeais”.

Portanto, além de os obrigarem aos trabalhos, não fornecerem qualquer direito, os senhores ainda vendiam os escravos, o que reitera a ideia de que eram vistos como objetos. Ademais, este autor afirma que a escravidão não ocorreu por pouco tempo, mas sim, por séculos.

A escravidão ocorreu na Antiguidade, e também nas Idades Média e Moderna. Inclusive, nesta última, houve o descobrimento da América, fato que ensejou à escravização dos indígenas que ali viviam pelos espanhóis e portugueses, estes, além dos indígenas, escravizaram os africanos que eram levados ao Novo Continente. Por outro lado, os franceses, ingleses e holandeses traficavam escravos para suas respectivas colônias.

Com a Revolução Francesa houve a proclamação da indignidade da escravidão, e em 1857 houve a abolição da mesma nos territórios pertencentes à Inglaterra. No Brasil, a abolição ocorreu apenas em 1888, com a Lei Áurea.

2.2.2. Servidão

Na época do feudalismo surgiu a servidão. Neste regime os trabalhadores se tornavam vassallos de um senhor feudal, do qual recebiam um lote de terras e proteção. Em troca destas terras e da proteção deveriam prestar-lhe fidelidade e serviços, além de entregarem parte da produção rural conseguida em seus lotes. Segadas Vianna apud Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 6) explana da seguinte forma:

“A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária. A servidão pode ser apontada como uma das características das sociedades feudais, e os juristas medievais, como Azo e Bracton, justificavam-na com a classificação romana, que identificava os escravos aos não livres, dizendo que os homens eram aut liberi e aut servi. Sua base legal estava na posse da terra pelos senhores, que se tornavam os possuidores de todos os direitos, numa economia que se firmava na terra – agricultura ou pecuária. Não sendo escravos, na completa expressão do termo, estavam os servos sujeitos às mais severas restrições, inclusive de deslocamento (...).”

Nesta esteira de raciocínio, entende-se que apesar não serem escravos, os servos guardavam certas semelhanças com aqueles. Este tipo de trabalho ocorria por falta de poder do governo, o que permitia que apenas por terem a posse da terra os senhores poderiam fazer o que bem melhor lhes coubessem.

Ainda na Idade antiga, mas já em seu final, houve a adoção do regime de colonato. Neste havia a predominância do trabalho agrário do qual o camponês retirava da terra a sua subsistência, se sujeitava a tributos e ainda assim não era o possuidor da terra. Ficava, portanto, sujeito ao proprietário rural.

Logo no início da Idade Média o regime de trabalho era o de servidão à gleba, que era um desdobramento do colonato. Sobre o assunto em testilha,

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 6) elucidam:

“Em linhas gerais, a servidão representa um regime social e jurídico, no qual os trabalhadores cultivadores da terra estavam ligados, hereditariamente, a uma terra ou a um senhor. A princípio, o servo é visto como “coisa”. No entanto, no início da Idade Média, é reconhecida a personalidade jurídica do servo, passando a servidão a representar os laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra”.

Há, portanto, estreita ligação entre o camponês e o senhor feudal, sendo este um amo. Ademais, os servos nunca poderiam abandonar suas terras, inclusive, muitas vezes eram descendentes de antigos colonos ou de escravos romanos, e como prevalecia a hereditariedade, os filhos de servos também seriam servos.

Aos servos eram impostas cargas de trabalho exaustivas que precisavam ser cumpridas, caso contrário, provavelmente seriam punidos, podia até mesmo chegar ao ápice de serem encarcerados pelo seu amo, o senhor feudal. Este último ainda tinha a prerrogativa do *jus primae noctis*, que consistia ao direito à noite de núpcias quando uma serva se casasse com um servo.

Ainda que sofressem com todas estas imposições, os servos já não eram vistos como coisa, tinham, inclusive, reconhecidos alguns direitos civis, como o de contrair núpcias. Não obstante para que o casamento fosse concretizado era preciso a anuência do senhor feudal, era possível sua consumação; dessa forma, ao servo era assegurado o direito de constituir família.

Segundo Mozart Victor Russomano apud Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Cavalcante (2010, p.11) “o trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos leves e recuos: a escada de sua libertação”.

2.2.3. Corporações de ofício

Os séculos XI e XII foram de significativas mudanças socioeconômicas na Europa Medieval, isto porque nesta época surgiram os chamados burgos, os

quais representavam uma urbanização da Europa e estavam ligados ao aquecimento do comércio e desenvolvimento das atividades produtivas.

A partir disso surgiram as corporações de ofício. Estas se caracterizavam por grupos organizados de produtores e almejavam o controle da concorrência e do mercado, além de assegurar o privilégio dos mestres.

Nestas corporações estavam reunidos comerciantes e artesãos de um mesmo produto que, visando o lucro, tabelavam preços e delimitavam padrões de qualidade, além disso, eram completamente avessos à falsificação e a combatiam. As corporações de ofício tinham tanto poder que proibiam aquelas pessoas que não se associassem a elas de fabricar o mesmo produto.

Havia uma organização hierarquizada nestas corporações, os níveis eram: o de aprendiz, o de companheiro e o de mestre. Os aprendizes eram jovens que aprendiam o ofício se submetendo ao mestre. Essa aprendizagem ocorria num sistema ferrenho de trabalho e disciplina que eram impostos pelos mestres.

Após o tempo de aprendizagem os jovens se tornavam companheiros, no entanto, estes, apesar de todo o conhecimento e formação não tinham condições de serem mestres, justamente porque os que já o eram não economizavam esforços para impedir a concorrência e assegurar que seus sucessores fossem os próximos a compor à mestria. Sobre os companheiros, Mozart Victor Russomano apud Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Cavalcante (2010, p.12) ensina:

“Os companheiros, tecnicamente, eram trabalhadores qualificados, que dispunham de liberdade pessoal, mas que sabiam lhes seria, a qualquer preço, vedado o acesso à condição de mestres, por mais refinada que fosse sua formação profissional. Esse fato e o desejo natural de ascender ao controle da produção fizeram com que a corporação, com o passar dos anos, fosse cindida em companhias e mestrias, ou seja, em organizações de companheiros e organizações de mestres”.

Desta forma, percebe-se que a ganância dos mestres em assegurar a mestria a seus filhos levou à divisão das corporações entre companhias e mestrias. As corporações de ofício tiveram seu fim, sendo abolidas e proibidas, com a Revolução Francesa, afinal, transgrediam todos os ideais da Revolução, os quais eram: liberdade, igualdade e fraternidade. Nesta esteira de raciocínio, diz, Sérgio Pinto Martins (2011, p.4):

“Um edito de 1776, inspirado nas ideias de Tugot, pôs fim às corporações de ofício. A exposição de motivos dizia que as corporações de ofício foram consideradas “instituições arbitrárias que não permitem ao indigente viver do seu trabalho”. Dispunha o art. 1º sobre a liberdade de comércio e profissões, considerando extintas todas as corporações e comunidades de mercadores e artesãos. Foram anulados os seus estatutos e regulamentos. Algumas corporações, porém foram sendo reconstruídas.

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado”.

Neste diapasão, o autor ainda diz (2011, p.4):

“Outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações.

Em 1791, logo após a Revolução Francesa, houve na França o início da liberdade contratual. O Decreto d’Allarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. D’ Allarde usava os argumentos dos fisiocratas: “o direito ao trabalho é um dos primordiais do homem”. O Decreto de D’Allarde de 1790 considera livre todo e qualquer cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente, após receber uma patente e pagar o preço. A lei de Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos”.

Desta forma, além de infringir os ideais da Revolução Francesa as corporações de ofício impediam a liberdade de comércio, o que gerava o encarecimento de seus produtos, não à toa, foi preciso eliminá-las.

No entanto, seu fim não repercutiu da maneira almejada, pois, apesar de toda essa hierarquia as corporações asseguravam aos trabalhadores alguma proteção, que quando se aboliu a corporação, também declinou. Desse advento restou a degradação do ser humano, que sem proteção acabou se sujeitando ao trabalho mal pago e em condições subumanas.

2.2.4. Revolução Industrial

É conhecido como Revolução Industrial o conjunto das mudanças tecnológicas ocorridas a partir do século XVIII que obtiveram seu início na Inglaterra. Estas mudanças foram de grande e expressivo impacto no processo produtivo.

Como visto no presente estudo, anteriormente as produções eram manuais e artesanais, as máquinas utilizadas eram poucas, além de muito simples e rudimentares de modo que somente auxiliavam no processo de produção. Com a Revolução Industrial, mudanças drásticas ocorrem.

Com o advento da tecnologia, os processos de transformação da matéria prima se tornaram mais velozes, pois havia máquinas automatizadas que eram responsáveis por este serviço. Toda essa tecnologia, além de ter resultado em celeridade e menor custo na produção, transformou a organização do trabalho.

Sobre o tema em testilha, Segadas Viana apud Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Cavalcante (2010, p.34) explana:

“A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho, e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. Verificam-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema de artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série”.

Portanto, além de revolucionar a organização do trabalho, a tecnologia empregada durante a Revolução Industrial fez com que o número necessário de trabalhadores diminuísse, tal fato ensejou muitos protestos. Todavia, a partir do momento em que se conseguiu desenvolver o comércio, voltou a ser necessário maior número de trabalhadores.

Os artesãos que antes se reuniam nas corporações de ofício para produzir de forma manufatureira, e, portanto, sabiam todo o processo exigido para se chegar ao produto final, passaram a fazer somente parte dele, tendo seu serviço especializado, de maneira que já não sabia qual era seu valor final e passou a trabalhar por um salário que recebia por exercer determinada função. Além disso, o trabalho era realizado controlando máquinas de seu patrão, o que era chamado de maquinofatura.

Como supracitado todas estas mudanças tiveram seu início na Inglaterra. Isso se deu porque este país tinha grandes reservas de carvão mineral, que na época era a principal fonte de energia para movimentar as máquinas e locomotivas existentes. Ademais, havia reservas de minério de ferro na Inglaterra, que era a principal matéria prima do momento. Ocorreu também a abundância de mão de obra disponível, pois muitos trabalhadores que tinham sido expulsos de suas terras após a Lei dos Cercamentos estavam nas cidades inglesas procurando trabalho.

Frente a tudo isso, encontrava-se uma burguesia com capital para comprar matéria prima, financiar fábricas, contratar empregados e havia também um bom mercado consumidor inglês.

No entanto, apesar de todos os benefícios da Revolução Industrial havia um grave problema. Os trabalhadores sofriam demasiadamente, prestavam serviços por baixos salários, em condições insalubres, sujeitos a todo e qualquer acidente de trabalho, que, inclusive, ocorriam comumente, como: intoxicação por gases, incêndios, explosões. Além disso, as horas de trabalho eram exacerbadas, às mulheres e crianças eram exigidas, muitas vezes, mais de 16 horas de trabalho por dia ou até o pôr do sol, estas ainda recebiam metade ou menos da metade do que era pago aos homens. Nesta esteira de raciocínio explana Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 38, 39):

“A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores do desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários. (...) O trabalho das mulheres e menores foi bastante utilizado sem maiores precauções. Na Inglaterra os menores eram oferecidos aos distritos industrializados, em troca de alimentação, fato muito comum nas atividades algodojeiras de Lancashire”.

Ainda neste diapasão, orienta Sergio Pinto Martins (2011, p.6):

“Trabalhavam direta e indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos, etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira escravidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário.”

Diante tais constatações, percebe que toda a família era envolvida no trabalho nas fábricas, sendo, portanto, toda ela explorada. Como predito, a exploração se intensificava sobre as mulheres e menores, que recebiam menos do que os homens. Havia então necessidade de intervenção do Estado, bem como, proteção aos trabalhadores, afinal, a relação entre eles e seus patrões era desigual, assim, necessitavam de certas garantias. E essa intervenção ocorre, sabiamente discorre Sergio Pinto Martins (2011, p.7):

“Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente. É como afirma Galart Folch (1936:16): a legislação do trabalho deve assegurar a superioridade jurídica do empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador”.

Após este período, inúmeras atitudes foram tomadas com o intuito de se proteger o trabalhador, inclusive, não se pode olvidar do importante papel da Igreja Católica e suas encíclicas (*Rerum Novarum*, 1891; *Laborem Exercens*, 1981).

No entanto, apenas em 1917 é que uma constituição trata do referido tema, a Constituição do México. Nesta, já se estabelecia a jornada diária em oito horas, proibiam-se os menores de doze anos de trabalhar, limitava-se a jornada dos menores de dezesseis anos, também estava previsto o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, o direito a greve e a sindicalização, a indenização quando houvesse dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

A próxima constituição a tratar do assunto foi a Weimar, em 1919. Após isto, as constituições passaram a tratar do Direito do Trabalho. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 12) elucidam em bela frase que “a Revolução Industrial é a razão econômica que leva ao surgimento do Direito do Trabalho”.

Ainda no ano de 1919, houve o Tratado de Versalhes, no qual foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho), que iria proteger internacionalmente as relações empregatícias.

Fato interessante e de grande repercussão desta época foi o chamado fordismo. Este foi um modelo de produção em massa onde se padronizou e

simplificou o processo de produção com a adoção dos princípios de Frederick Taylor. Henry Ford criou o mecanismo de produção por meio da esteira móvel, seu grande sonho era fazer dos automóveis produtos mais acessíveis de modo que todos pudessem comprá-los. Na década de 20, Henry Ford chegou a produzir por ano dois milhões de veículos. Entretanto, na década de 70 houve as crises do petróleo e a concorrência japonesa no mercado automobilístico, de modo que a produção em massa entra em crise.

Além disso, a crise do petróleo causou inúmeras mudanças na economia dos países industrializados, as quais levaram as relações de trabalho a situações precárias, sendo necessárias alterações no Direito do Trabalho.

Com a crise no sistema Fordista surge o sistema Toyota. Este tinha como enfoque a eficiência da produção e o não desperdício. Por isso, os lotes de produção eram pequenos e havia uma maior variação de produtos. Também não havia uma especialização dos trabalhadores, sendo que estes eram multifuncionais.

3. HISTÓRIA NO BRASIL

É de notório saber que no Brasil houve a escravidão. Esta ocorreu sessenta anos após Independência do Brasil em 1822, assim, deste período até a abolição da escravidão não havia no país uma legislação trabalhista. As primeiras constituições brasileiras, inclusive, discorriam apenas no que dizia respeito à organização do Estado e o sistema de governo.

A Constituição do Império, de 1824, albergava a liberdade do trabalho, todavia, não discutia sobre os direitos sociais do trabalhador, mas sim, sobre a proibição das corporações de ofício.

Como predito, até a abolição da escravidão não havia sido possível qualquer legislação trabalhista no Brasil. Justamente por isso, é que a Lei Áurea tem papel tão importante na história do direito do trabalho neste país. Esta Lei, sancionada pela Princesa Isabel, foi precedida de outras que haviam tentado resolver o problema da escravidão (como a Lei do Ventre Livre), mas, apenas ela

conseguiu abolir definitivamente esta forma de trabalho do país. Logo, por isto, pode ser considerada como uma referência inicial do Direito do Trabalho no Brasil.

Influenciada por esta mudança, a Constituição brasileira de 1891 reconheceu a liberdade de associação. Ademais, as transformações que ocorriam na França posteriormente à Primeira Guerra Mundial e a criação da OIT fomentavam a criação de normas trabalhistas no Brasil. Devido ao fato de haver no Brasil muitos imigrantes, estes, deram origem a muitos movimentos operários que reivindicavam uma melhoria nas condições de trabalho e de salários.

Em 1930, a ascendeu a política trabalhista que Getúlio Vargas idealizava. Ainda neste ano foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que passou a expedir decretos sobre assuntos como: o trabalho da mulher (1932), Justiça do Trabalho (1939), profissões, dentre outros temas.

Finalmente, em 1934 foi promulgada a primeira Constituição que tratou especificadamente sobre o Direito do Trabalho. Esta albergava em seu corpo direitos como: jornada de oito horas diárias, férias anuais remuneradas, repouso semanal, dentre outros. Em 1937, a Constituição marca fase intervencionista do Estado, que decorreu do Golpe de Getúlio Vargas. Sobre esta fase explana Sergio Pinto Martins (2011, p. 11):

“A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (Art. 139). Em razão disso havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos de trabalho. Essas regras foram copiadas literalmente da Carta del Lavoro italiana”.

Percebe-se que a Constituição de 1937 impôs várias medidas antes inexistentes no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de proteger os trabalhadores e aperfeiçoar os Tribunais do Trabalho, bem como, as relações entre trabalhador e empregador.

Neste período ocorreu a criação da Justiça do Trabalho Justiça do Trabalho, sobre isso ensina Amauri Mascaro do Nascimento (2011, p. 75):

“A Justiça do Trabalho resulta de uma evolução que é iniciada com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, criados em 1907 para decidir as controvérsias entre o trabalho e o capital, na prática sem qualquer ressonância. Seguiram-se as Comissões Mistas de Conciliação, de 1932, e até 1937 foram instaladas 38 comissões. Destinava-se a tentar a composição entre os trabalhadores e os empregadores quanto aos conflitos coletivos. Para os conflitos individuais o Governo criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, em maior número, existindo, na mesma ocasião, 75 juntas. A estrutura acima descrita recebeu críticas dos doutrinadores da época, e as comissões e as juntas foram consideradas organismos fracos porque não estavam revestidas de poderes mais amplos para impor soluções, já que suas tarefas resumiam-se à tentativa de conciliação. Somente em 1º de maio de 1939, com o Decreto-lei nº 1.237, foi, finalmente, constituída a Justiça do Trabalho, instalada oficialmente, em 1º de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados, em 1.946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não-judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário”.

Em 1943, com o Decreto-lei 5.452, editou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual adveio da necessidade de condensar todas as regras esparsas sobre os assuntos trabalhistas, já que estas foram crescendo de forma desordenada. No entanto, mais do que compilar os textos existentes, essa Consolidação criou novos direitos, assim, aproximou-se de um Código.

Temos, em 1946, uma Constituição democrática que rompeu com o corporativismo da constituição anterior e trouxe normas como: repouso semanal remunerado, participação do trabalhador nos lucros, direito a greve, dentre outras.

A Constituição de 1967 seguiu a anterior estabelecendo as mesmas regras sobre a organização sindical de 1946, a diferença se deu em poucas situações como na obrigação ao voto em eleições sindicais.

Vários diplomas legais foram editados após 1964. Estes guardavam os mais diversos assuntos pertencentes à esfera trabalhista, como, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o trabalho rural. Estes diplomas foram expedidos devido à dinâmica e mutabilidade da ordem trabalhista, por isso, a CLT não conseguiu atender às expectativas de ser um instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas. Há, portanto, nesta fase a oficialização do Direito do Trabalho.

3.1. O Direito do Trabalho Recente no Brasil

Seguindo a lógica de raciocínio do professor Amauri Mascaro de Nascimento, entende-se que período contemporâneo do direito do trabalho no Brasil se iniciou em 1988, isto porque, no referido ano uma nova Constituição foi editada marcando a redemocratização do Brasil e do sistema jurídico das relações trabalhistas. O predito professor trata como um dos aspectos positivos dessas modificações o redimensionamento das relações entre os sindicatos e o Estado, pois, houve a adoção de dois princípios básicos, a seguir expostos por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.107):

Estes princípios são a auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos, o primeiro permitindo a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado, o segundo assegurando aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo as próprias decisões, os atos de interesse interno com liberdade de administração.

Ora, com a adoção destes caminhos os estatutos sindicais passaram a poder tratar de temas como o funcionamento da assembleia, as eleições sindicais, sobre os quais o Estado não mais interferirá.

Deste modo, a negociação coletiva tomou novas e maiores dimensões, bem como os acordos coletivos entre sindicatos e empresas. O direito à greve também foi ressaltado, no entanto, concomitantemente a ele surgiu a figura do abuso do direito, assim, se este último for configurado aqueles que nele incorreram serão responsabilizados.

A ampliação das negociações coletivas tornou-se um imperativo decorrente da adoção do princípio da liberdade sindical, como ensina Amauri Mascaro Nascimento, (2011, p.109). Justamente por isso, é que hoje a autocomposição de interesses dos trabalhadores e dos empregadores é que rege a prática da negociação coletiva.

Impossível não dizer que o garantismo surgiu no Brasil concomitantemente ao Direito do Trabalho, já que era um pressuposto para a proteção dos operários das fábricas.

Não se pode negar que a globalização e as mudanças por ela acarretadas afetaram o direito do trabalho brasileiro, e por isso o Estado precisou elaborar novas leis que atenuassem os efeitos negativos causados. Pode-se citar como alterações o contrato por prazo determinado, a compensação de horas quadrimestral, o trabalho voluntário e muitas outras.

Para finalizar, sobre o plano atual do Direito do Trabalho no Brasil, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 52) observam:

“Atualmente, dúvida não há de que ocorre uma fase de transição democrática na evolução do Direito do Trabalho na ordem jurídica nacional. A busca de um novo modelo de tutela para o trabalhador é o ponto de destaque em toda e qualquer discussão doutrinária, jurisprudencial ou legal. Os operadores do Direito do Trabalho estão em permanente alertas para as novas dimensões que decorrem das relações sociais e econômicas e seus reflexos nas relações individuais e coletivas de trabalho. O ponto inquestionável é que a nova fase que está se formando rompeu com o sistema fechado e hermético derivado do espírito corporativista. A busca de um novo modelo de tutela será baseada na autonomia coletiva privada, valorizando a negociação coletiva como fórmula para o redimensionamento normativo das condições de trabalho. Entretanto, as dificuldades residem em se definir qual será o Direito do Trabalho mínimo, ou seja, as matérias que não poderão ser objeto dessa nova realidade. O Estado, em face das transformações provocadas pela globalização, pelo avanço tecnológico e pelo desemprego, tem proposto novas leis para atenuar os efeitos negativos desses fatores”.

Partindo da colocação acima, entende-se que o Direito do Trabalho ainda está em fase de transição. No entanto, como se estudou, este ramo do direito sempre está a espera de alguma mudança, o que decorre das constantes alterações que as novas tecnologias e a globalização realizam em nosso meio social.

4. CONCLUSÃO

O trabalho é fato que sempre estará presente à realidade humana, assim como até hoje esteve. Como visto, inicialmente o trabalho do ser humano era caçar e assegurar sua sobrevivência.

Com o passar do tempo houve o surgimento de civilizações, povos e assim surgiu a relação de poder. Disto resultou a escravidão, na qual os prisioneiros

de guerra eram obrigados a servir sem nada receber por isto, e constituíam propriedade de seu dono.

Logo após, houve a servidão, a qual ocorreu na época do feudalismo. Nesta, os servos se submetiam ao senhor feudal em troca de proteção e terras. Diferente dos escravos, os servos não eram vistos como coisa e até tinham alguns direitos civis assegurados.

As corporações de ofício são o próximo marco da história mundial do trabalho, elas eram formadas por um grupo de comerciantes ou artesãos que determinavam os padrões de qualidades dos produtos confeccionados. Tinham certo poder, tanto que aqueles que não se uniam a elas não poderiam fabricar o mesmo produto. Importante lembrar que havia, nestas, uma hierarquia entre mestres, companheiros e aprendizes. Por transgredirem os ideais da Revolução Francesa, as corporações foram abolidas e proibidas.

No entanto, isto não causou o bom impacto que se esperava, pois, apesar de não ser o melhor sistema de trabalho, nas corporações de ofício os trabalhadores tinham alguma proteção, o qual se extinguiu com a extinção daquelas. Deste modo, os trabalhadores passaram a aceitar qualquer emprego, por qualquer salário.

Por fim, vale ressaltar que por volta do século XVIII houve a Revolução Industrial, e assim, o uso da tecnologia. Toda essa situação foi de grande impacto e repercussão. Ao mesmo tempo em que tudo se encaixava e eram vistas as graças trazidas com este advento, os trabalhadores sofriam demasiadamente. Por isso, foi necessária a intervenção do Estado e, indubitavelmente, é neste período que surge o Direito do Trabalho.

É inegável que o Direito do Trabalho surgiu em consequência da problemática social acima narrada e da reação humanista que objetivava garantir e preservar a dignidade humana no trabalho das indústrias.

Isto posto, é de notório saber que toda a história mundial refletia no Brasil. Inicialmente, como se conhece, em nosso país havia a escravidão, a qual foi abolida pela Princesa Isabel. Após esta abolição, é possível dizer que se passou a uma constante luta para a obtenção de proteção aos trabalhadores.

Cada constituição albergava uma glória aos trabalhadores brasileiros. No entanto, grande marco foi a Constituição de 1988, que redemocratizou o Brasil e as relações trabalhistas com o liberalismo e o garantismo.

É possível concluir que a luta pelos direitos dos trabalhadores é infinita, pois o trabalho está completamente suscetível às mudanças do mundo, da tecnologia, ou melhor, da globalização. Hodiernamente, tudo se transforma rápido, evolui rápido, por isso as relações trabalhistas e o trabalho estão em constantes mudanças. Desta forma, não é possível ao Brasil, e nem a outro país, vangloriar-se com as leis trabalhistas, já que estas jamais estarão esgotadas, sendo que no outro dia uma tecnologia desponta, influi na relação de trabalho e dá ensejo a nova norma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Nascimento, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 26^a ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2011.

GRINT, Keith. **Sociologia do Trabalho**, v. único, Porto Alegre- RS, Instituto Piaget, 1998.

CODA, Roberto; FONSECA, Glauca Falcone. **Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos**. Artigo extraído da Revista Brasileira de Gestão e Negócios – FECAP, Ano 6, Número 14, 2004 – disponível em < <http://rbgn.fecap.br/seer/index.php/RBGN/article/viewFile/37/346>>. Acesso em 14 fev. 2013.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, v. 1. 5^a edição, Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. Ed. 27, São Paulo, Editora Atlas, 2011.

DE OLIVEIRA, Silvio Luiz. **Sociologia das organizações: Uma Análise do Homem e das Empresas no Ambiente Competitivo**, 1^a edição, São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2002.