

CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS DA QUEBRA DO CONTRATO DE TRABALHO

Henrique Lourenço de AQUINO¹
Fernando Batistuzo Gurgel MARTINS²

RESUMO: O presente trabalho visa analisar o contexto histórico que fez com que as rescisões dos contratos de trabalho chegassem ao que são hoje, verificando o começo e evolução do Direito do Trabalho ao decorrer dos anos. Analisando as leis brasileiras que deram início ao direito de despedida.

Palavras-chave: Rescisão do contrato de trabalho. Despedida. Empregado. Empregador.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho foi proceder ao estudo histórico do Direito do Trabalho e dos contratos de trabalho, para que com isso se possa entender os casos de rescisão do contrato de trabalho e sua evolução, pois ao decorrer do tempo passou-se a haver uma maior proteção para este tipo de iniciativa.

Atualmente são positivadas no ordenamento jurídico brasileiro as formas de rescisão do contrato de trabalho, entretanto para que se chegasse a este ponto houve marcos históricos e é sobre estes fatos cruciais que este artigo versou.

Ainda hoje o empregado luta para obtenção de direitos, mas para isso esta classe não deve exceder o direito do outro que no caso é o empregador e esta discórdia de direitos e deveres está longe de chegar a um fim.

Para a feitura deste trabalho foram utilizados recursos bibliográficos, tendo por base a análise de doutrinas, jurisprudências e pesquisas na internet.

¹ Discente do 7º termo do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

² Mestre em Direito Constitucional, Docente do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para o entendimento do direito do trabalho é necessário uma análise do passado para que se possa compreender toda evolução no decorrer do tempo, porque seria impossível a compreensão de um instituto jurídico tão dinâmico, sem ao menos realizar um breve crivo histórico.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2003, p. 33):

À luz da história, podemos compreender com mais acuidade os problemas atuais. A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais. Não se pode, portanto, prescindir de seu exame. É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se proceder a seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram.

O direito do trabalho surge necessário a partir dos escravos, de modo que estes não tinham nenhum tipo de direito, muito menos trabalhista, pois ganhavam um pouco de comida para que não morressem de fome e seus donos não os perdessem, pois eram considerados mercadorias.

Como define Ari Possidonio Beltran (2002, p. 19-20):

A condição de escravo ocorria, em suas origens, basicamente por duas formas. O indivíduo era subjugado como consequência das guerras, ou era feito prisioneiro não sacrificado, permanecendo no lugar conquistado, trabalhando no mesmo local, ou em outras explorações agrícolas, ou, ainda, era utilizado como escravo industrial, ou doméstico, na última hipótese, de forma especial, quando se tratava de mulher. A outra hipótese decorria em razão do nascimento de pais escravos ou de mãe escrava e pai livre (...)

Diz Beltran (2002, p. 20), que o fato é que o trabalho escravo tem como princípio o trabalho forçado por conta de outrem, e é considerado até hoje uma

instituição universal da antiguidade, sendo visto por pelos povos da então antiguidade, como essencial para o crescimento de suas sociedades.

E deste modo, em razão de o escravo ser considerado uma coisa, este não podia ser titular de direito, assim, não era possível o surgimento do direito do trabalho.

(...) o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, p. 34, 2003).

Em um segundo período encontra-se a servidão. Momento do feudalismo na história, no qual os senhores feudais davam proteção política e militar aos servos, que não eram livres, tendo que prestar serviço na terra do senhor feudal, entregando-lhe parte de toda produção rural em troca da proteção e do uso da terra. “Nessa época, o trabalho era considerado um castigo. Os nobres não trabalhavam.” (MARTINS, 2003, p. 34)

Segundo Martins (2003, p. 35), num terceiro momento encontram-se as corporações de ofício, mas que logo foram suprimidas com a Revolução Francesa em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o novo pensamento de liberdade do homem, em razão de que famílias pobres entregavam seus filhos a mestres de oficina para que estes ensinassem a profissão, entretanto não disponibilizavam o direito de escolha para estes aprendizes que tinha que obedecer e só seriam liberados após passarem na chamada prova da obra-mestra.

A Revolução Industrial conseguiu idealizar uma nova cultura na sociedade, fazendo com que uma parcela das relações de trabalho fosse transformada em relação de emprego e os trabalhadores recebessem um salário pelos serviços prestados.

Ainda que não fosse justo e coerente o valor dos salários, estes mudaram a perspectiva das pessoas, no sentido de que “(...) o Direito do Trabalho e

o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial.” (MARTINS, 2003, p. 35)

Os então empregados, com o passar do tempo, perceberam que seus serviços eram de suma importância para o empregador, que dependia de seus funcionários, para que a obtenção do lucro se concretizasse. Essa percepção fez com que os trabalhadores começassem a se reunir, e com todos unidos podiam reivindicar melhores salários e condições de trabalho.

Neste período, eram exigidas cargas de trabalhos desumanas, que passavam de 15(quinze) horas por dia, em trabalhos que exigiam muito esforço físico, e, além disso, diferenciação que os empregadores faziam por ser o empregado mulher ou menor era gritante, fazendo estes trabalharem o mesmo tanto que os homens, mas ganharem menos da metade de seus salários.

Estas injustiças e diferenciações foram logo percebidas pelo Estado, que identificou a necessidade de sua intervenção nas relações de trabalho, para assim extinguir ou ao menos minimizar essas injustiças e, assim, satisfazer os pedidos vindos de gêneros que estavam em ascensão na sociedade.

Como explica Martins (2003, p. 36):

(...) os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. A partir desse momento, surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho.

Com este início de conquista de direitos pelas mulheres e menores na Europa, a idéia de regulamentação do trabalho passou a ser difundida pelo mundo, e assim o Direito do Trabalho começou a se fortalecer e adquirir espaço na ordem jurídica estatal, evoluindo até a atualidade.

3 HISTÓRICO DA RECISÃO DO CONTRATO ATRAVÉS DOS TEMPOS

Para uma melhor compreensão deste instituto jurídico, também é necessária uma análise histórica, de modo a considerar o contexto teórico e prático, demonstrando não só o que versa a Constituição e as leis infraconstitucionais, mas, também, como a realidade fática tem produzido divergências sobre este assunto.

Uma visão histórica das relações de trabalho nos permite perceber que elas evoluem lentamente, passando pela relação escravagista, pela relação de servidão (do camponês à gleba), para evoluir para a relação de sujeição (do trabalhador liberto à profissão, no regime corporativo) e, ainda, para a de subordinação, a partir do pensamento liberal em que a vontade, o individualismo e a liberdade formal constituem o cerne do contrato. (CATHARINO, 1966 apud SEVERO, 2011, p. 65)

A vedação dos chamados “contratos eternos” teve um significativo avanço nas relações trabalhistas, pois possibilitou que unilateralmente o indivíduo pudesse quebrar este contrato, proporcionando deste modo a liberdade contratual.

Como explica Romagnoli (2009, p. 32,33):

(...) A liberdade perseguida pelos modernos e falsamente obtida pela proibição de vínculo eterno e, por conseqüência, pelo reconhecimento da possibilidade de denuncia unilateral, em verdade acarretou a mercantilização do trabalho, porque o tornou objeto abstrato medido a partir do tempo à disposição. Isso porque a verdadeira liberdade contratual implicaria a possibilidade de que o trabalhador se desligasse do emprego, caso não mais o desejasse, mas não que ele fosse dispensado a qualquer tempo, dadas as diferenças essenciais entre a denúncia unilateral de um e do outro contratante, nessa hipótese.

A maioria dos países ocidentais regulou as possibilidades de término de contrato, dando maior ênfase na proteção do trabalhador, mas não esquecendo também do empregador que por vezes não possui outra opção senão a rescisão deste contrato que não é e nem deve ser eterno.

No Brasil esta idéia tornou-se mais sistematizada a partir da elaboração e entrada em vigor da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) no ano de 1943. Esta lei mesmo, que antiga, continua regulando de forma satisfatória e adequada os momentos de quebra do contrato de trabalho.

Atualmente, a parcela da sociedade que se tornou neoliberal, proporciona a liberdade ao mercado necessária ao capitalismo mundial, não podendo, porém este se sobrepor ilimitadamente, não se podendo esquecer de conferir proteção e os direitos ao empregado, que possuem fundamental relevância para toda a sociedade.

Como ensina Valdete Souto Severo (2011, p. 67):

(...) o papel do Estado é garantir postos de trabalho, sejam eles subordinados ou autônomos, precários ou estáveis. Os trabalhadores têm de aceitar as condições “flexíveis” da nova realidade das relações de trabalho e em vez de lutar pela estabilidade no emprego, devem “auxiliar” a empresa, que precisa de um “capital humano” versátil e móvel, para obter competitividade internacional.

O empregado historicamente sempre precisou ter co-participação na existência do empreendimento, uma vez que nos momentos de crise econômica é necessário apoiar as empresas para que estas possam sobreviver ao caos da competição cotidiana e em contrapartida as empresas devem sempre buscar investir toda criatividade e esforço para criar novos empregos e melhorar constantemente os já existentes.

Os valores sociais evoluem frequentemente e nas relações de trabalho a necessidade de se colocar no lugar do outro deve ser ainda mais fomentada pelo Estado, com políticas de investimento no campo privado para que haja desenvolvimento na sociedade e deste modo possamos ter emprego digno para todos, e que deste modo os valores que inspiram as pessoas possam persistir.

Entretanto, a história nos mostra a dificuldade deste tipo de atitude, pois o ser humano persiste em ser competitivo e deste modo muita das vezes excede o bom senso para poder ter os seus objetivos concretizados, acarretando assim em quebras de contrato por fundamentos e motivos geralmente possíveis de serem superados.

O Brasil, seguindo os países do ocidente, também demonstrou interesse em estudar e aprimorar os modos de despedida e assim estruturar o direito do trabalho no país.

O início da ideia de regulamentação da despedida se deu em 1824 com a primeira Constituição, que foi a do Império do Brasil (oficialmente denominada Constituição Política do Império do Brasil), encomendada pelo imperador Dom Pedro I, e em seu artigo 149 dizia que “Os Oficiais do Exército, e Armada não podem ser privados das suas Patentes, senão por Sentença proferida em Juízo competente.”.

No mesmo sentido, a Constituição de 1891 (denominada Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil), com o Brasil já sendo uma República, trouxe em seus artigos 57 e 76, respectivamente, que “os juízes federais terão vitaliciedade, podendo perder o cargo apenas por sentença judicial” e “os oficiais do Exército e Armada só perderão suas Patentes por condenação em mais de dois anos de prisão, passado em julgado nos Tribunais Competentes”.

Claramente, portanto desde muito tempo já se tinha a perspectiva de que a despedida não poderia ser feita de qualquer modo, pois traria insegurança jurídica muito grande, e assim começaram a pensar especificamente como seriam realizadas estas despedidas.

A lei Eloy Chaves (n. 4.682/23) foi a primeira a tratar precisamente sobre a extinção do emprego no Brasil. Esta lei disciplinava apenas a categoria dos ferroviários, e, em seu artigo 42, salientava que “depois de dez anos de serviço, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido no caso de falta constatada em inquérito administrativo”.

Foi um avanço nas relações trabalhistas para a época, pois apesar de tratar somente sobre uma categoria, “mostrou” as demais que poderia se estruturar e buscar este direito.

Durante o período de vigência da Constituição de 1934, foi elaborada norma totalmente específica para a despedida, no entanto o período de três anos desta constituição foi importante no sentido que nasceu uma norma totalmente específica a despedida, (Lei n. 62/35) conhecida também como a “Lei da Despedida”, tratava de uma lei de categoria específica de trabalhadores da indústria

ou do comércio, assegurou aos empregados que quando dispensados em um período inferior a dez anos em uma mesma empresa, deveriam receber uma indenização, e, para aqueles que possuíam no mínimo dez anos na mesma empresa era proporcionado para estes a estabilidade na empresa.

Quando trata da Lei n. 62, Magda Biavaschi refere discurso do Ministro do Trabalho, Waldemar Falcão, em 1941, quando “afirmando que a utópica igualdade jurídica acenada aos cidadãos pelo individualismo liberal cedeu terreno a uma compreensão exata das realidades sociais e a um conceito racional e eficiente do papel do Estado” apontou para o Direito do trabalho então em construção “como uma busca de solução aos problemas oriundos da relação entre capital e trabalho”, dentro dos quais a questão da perda do lugar de trabalho sem dúvida merece destaque. (SEVERO, p. 100, 2011)

Fica evidente que o papel do Estado em regular e intervir é necessário e de forma razoável deve proteger as relações de trabalho, sem, entretanto, sobrepor-se de princípios como o da proteção e o da livre iniciativa.

Seguindo entra em vigor a Constituição brasileira de 1937 (também conhecida como “Polaca”), que definiu o trabalho como um dever social e a partir de então passou-se a valorizar o instituto do direito do trabalho.

Seis anos depois, em 1943, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), lei infraconstitucional, mas de suma importância para o Direito do Trabalho, que conferiu ao trabalhador estabilidade após dez anos de contrato com a empresa.

A idéia de estabilidade está diretamente relacionada à característica de previsibilidade ou continuidade, que define o vínculo de trabalho. Por isso, já em 1943 percebeu-se que a duração da relação de trabalho serve ao sistema capitalista, porque permite a empresa uma melhor organização e o maior aproveitamento da mão de obra (que se qualifica com o decurso do tempo) e ao trabalhador (necessariamente inserido nesse sistema), porque lhe dá condições de organizar o futuro próximo e de consumir com certa segurança. (RODRIGUES, p. 242, 2000)

A partir da criação da CLT o Brasil passou a evoluir positivamente e a criar mecanismos de proteção tanto para o empregado como para o empregador,

deixando evidente que para uma boa solução de conflitos é necessário o estudo e melhoramento de todo o sistema jurídico e político do país.

Em 1988 foi aprovada a atual Constituição, que trata dos direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11º.

Constituição que trouxe outros diversos direitos trabalhistas que ainda não tratava a CLT, e, substituiu a estabilidade decenal pelo FGTS que foi um direito colocado para o empregado ante a despedida, dando maior liberdade contratual ao empregador.

A jurisprudência dominante firmou o entendimento de que o sistema do FGTS *substituiu* a estabilidade decenal, embora os artigos da CLT nunca tenham sido revogados ou alterados. Essa mesma jurisprudência continua chancelando a possibilidade de dispensa sem motivação. (SEVERO, p. 105, 2011)

Esta análise história demonstra claramente que aconteceram mudanças e melhorias ao passar dos anos, mas que ainda podem ser mais lapidadas. Seria impossível no Brasil essa evolução acontecer se não houvesse a criação da CLT e da Constituição de 88, marcos cruciais para nossa sociedade.

4. CONCLUSÃO

O direito do trabalho é bastante recente em vista a outros ramos do direito, constituindo em um ramo com muitas incertezas, mas que com o passar dos anos, vem se estruturando e se uniformizando.

A história é necessária para que possamos entender o porquê temos o Direito do Trabalho desta forma e como podemos avançar ainda mais, estudos clínicos sobre o assunto são sempre importantes para uma melhor evolução deste instituto jurídico.

A CLT com seus artigos que versam sobre rescisão (art. 477 e seguintes), trouxeram segurança jurídica tanto para o trabalhador como para o patrão, pois conseguem visualizar claramente os seus deveres e obrigações quando houver a intenção de quebra do contrato de trabalho.

Por esta razão, em geral, as lides diárias tem sido solucionadas de modo cada vez mais claro, visto que o empregado que depende do empregador para sua subsistência sabe exatamente o que reivindicar, e o empregador da mesma forma possuem consciência sobre como proceder, na extinção do contrato.

5. BIBLIOGRAFIA

BELTRAN, Ari Possidonio, **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**, São Paulo, LTr, 2002

Constituição Política do Império do Brasil, Brasil, 1824 ,

Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, Brasil, 1891

Constituição Brasileira de 1934, Brasil, 1934

Constituição Brasileira de 1937, Brasil, 1937

Constituição Federativa do Brasil, Brasil, 1988,

Decreto-Lei n. 5.452, **Consolidações das Leis do Trabalho**, de 1 de maio de 1943 - CLT

Lei nº 4.682/23, de 24 de janeiro – Lei Eloy Chaves

Lei nº 62, de 05 de junho de 1935 – Lei da Despedida

MARTINS, Sergio Pinto , **Direito do Trabalho**, 17ª Ed; São Paulo, Atlas, 2003

SEVERO, Valdete Souto, **O dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**, Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2011

