

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E SUA POSITIVAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Thatiana Dal Fabbro Costa Lima¹

RESUMO: O presente trabalho tem o objetivo de demonstrar cada instante e cada conquista que os trabalhadores alcançaram até chegar ao Direito do Trabalho que existe no Brasil. Cada conquista foi levada a edição de uma lei, que hoje estão regulamentadas em uma lei especial, além de estar resguardada pela Constituição Federal como direito fundamental.

PALAVRAS-CHAVE: Evolução histórica. Conquistas de direitos. Constituição Federal. Direitos sociais. Princípios.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é demonstrar, através da evolução histórica, todas as fases e momentos enfrentados pelo direito do trabalho para conquistar o direito existente nos dias hoje, que é a positivação dos direitos dos trabalhadores tanto na Constituição Federal de 1988, quanto em legislação especial, a CLT, a qual regulamenta as leis trabalhistas em geral.

Faz-se necessário iniciar o trabalho com a parte histórica para que as pessoas entendam como o Direito do Trabalho é aplicado hoje e por que ele é exposto dessa maneira. Indispensável apresentar a história para de fato demonstrar as conquistas dos trabalhadores e as dificuldades que existiam em ter uma regulamentação na época ulterior até chegar à legislação atual.

Cada momento histórico foi de suma importância para cada trabalhador, haja vista que cada lei, cada direito e cada regulamentação só persiste nos dias atuais devido a luta dos trabalhadores de séculos atrás, que batalharam para conseguirem uma vida digna, o valor e o respeito que nunca tiveram antes.

A classe dos trabalhadores nunca foi tão valorizada quanto é hoje, tudo devido a lutas e pressões aplicadas perante o Estado para que este interviesse na

¹ Aluna do 7º Termo C do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente – SP. E-mail: thati.dfcl@hotmail.com

relação entre empregado e empregador, aplicando direitos e deveres para ambos, os quais passaram a ter um melhor relacionamento e o merecido respeito perante uma relação de emprego.

Essa demonstração, a seguir aduzida, será feita através de uma exposição histórica e apresentação das leis tanto em âmbito mundial quanto no Brasil, que é o foco do tema.

Necessário iniciar pelas conquistas mundiais, que incentivaram o direito brasileiro a instaurar uma positivação da aquisição de direitos trabalhistas, até a aplicação desses direitos nos dias atuais, demonstrando as conquistas mais importantes que foram concretizadas na legislação brasileira, além da ratificação da aplicação de princípios como normas jurídicas no Direito do Trabalho, que, por isso, se diferencia visivelmente dos demais ramos do direito.

2 FASES HISTÓRICAS DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Para o direito do trabalho alcançar o patamar em que se encontra hoje foi necessário passar por diversos acontecimentos históricos no mundo inteiro. Desde os primórdios ouve-se falar em trabalho, empregado e empregador, mas tudo graças às conquistas de cada classe trabalhista.

Cada êxito do ramo justralhista ocorreu em determinado momento histórico em que o mundo se encontrava. Fazendo a separação desses instantes, pode-se dizer que houve as fases das manifestações incipientes ou esparsas, da sistematização e consolidação, da institucionalização do direito do trabalho e a fase da crise e transição do direito do trabalho. Todas as fases estão expostas na sequência.

2.1 Manifestações incipientes ou esparsas

Também conhecida como fase da formação, teve início em 1802 a partir da edição da lei de Peel (*Peel's Act*) na Inglaterra, cujo teor se baseava na proteção do menor, fixando determinadas restrições ao trabalho infantil.

Esta fase se concentrou na elaboração de “leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e

menores” (DELGADO, 2013, p. 91), como por exemplo, a limitação da jornada de trabalho para 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição.

Em consonância com Sérgio Pinto Martins (2010, p. 7), a Lei de Peel pretendeu disciplinar o trabalho dos aprendizes paroquianos que atuavam nos moinhos dando a eles o amparo necessário da época.

Mesmo com a aplicação de leis protetivas e demonstração do Estado no interesse de redução da exploração, ainda não havia entre os trabalhadores da época uma influência significativa capaz de pressionar o Estado em busca de uma formação do ramo jurídico para a criação de normas com forte persuasão operária.

Devido a essa falta de pressão dos operários perante o Estado, ainda não conseguiam uma reforma no âmbito democrático, enfatizando a busca somente para erradicar a exploração, como dispõe Maurício Godinho Delgado (2013, p. 91):

Por todas essas razões, as leis trabalhistas, nessa época ainda não deram consistência à formação de um ramo jurídico especializado, não se traduzindo, ainda, como um conjunto sistemático de normas. Consubstanciavam, fundamentalmente, esforços dispersos no sentido da contenção das manifestações excessivamente violentas de exploração da força de trabalho infantil e feminina pelo novo sistema econômico em crescimento.

Desse modo, a sociedade trabalhista ainda não possuía uma união necessária para compelir o Estado para uma efetiva reforma democrática de direitos na sociedade civil e política, conseguindo somente uma reforma perante a extrema violência e exploração do trabalho feminino e infantil, mostrando apenas um pequeno passo perante o Direito do Trabalho.

2.2 Sistematização e consolidação

Caracterizada pela Revolução Industrial pós Primeira Guerra Mundial e pela elaboração do “Manifesto Comunista”, também denominada como fase da intensificação, seu marco inicial foi o ano de 1848, na França, que trouxe o primeiro acontecimento marcante na estrutura socioeconômica da época ante a legislação em vigor.

A Primeira Guerra Mundial marcou a Europa não só com destruição e guerra, mas também com um dos maiores avanços no direito trabalhista. Um exemplo foi a redução da jornada de trabalho para 10 horas em 1848 na França e

em 1849 na Inglaterra, após o movimento cartista de massas ocorrido no ano anterior.

Todas as reivindicações oriundas da Revolução Francesa se expandiram para o mundo do Direito, criando em toda a Europa ações em busca de movimentos operários, sindicais e socialistas. Houve, nesse instante, uma “reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas” (DELGADO, 2013, p. 92).

A classe subordinada passou a demonstrar a sua grande imposição na busca de direitos contra a atuação empresarial, pressionando o Estado a criar leis protetivas, conquistando a interação recíproca e dinâmica entre eles e, principalmente, a criação de um ramo jurídico específico.

Dentro de sete décadas, leis trabalhistas foram sendo criadas em diversos países europeus, desde os mais sistemáticos até os mais autoritários, como a Alemanha. Isso tudo concomitantemente ao avanço de negociações coletivas de trabalho da época.

Merece ser destacado, também como marco dessa fase, a Conferência de Berlim, em 1890, que reuniu 14 Estados com resultados significativos na regulação do mercado de trabalho com edição de leis trabalhistas, e a Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, que traduz a manifestação da Igreja Católica sobre a necessidade de regulações trabalhistas, exigindo maior postura das classes dirigentes e do Estado, além de traçar regras para a intervenção estatal na relação de trabalho.

A Encíclica tentou demonstrar a necessidade de se buscar a proteção dos trabalhadores chamando a atenção para a imposição de regras limitadoras do trabalho, que agora era realizado com o auxílio de máquinas. As classes dirigentes passaram a adotar nova postura atentando-se a questão social (CASTRO, 2014).

Assim, a fase da sistematização e consolidação passou a ser um dos marcos mais importantes relacionado a conquistas de direitos e mudança de atuação de empregados, que passaram a ter voz no direito do trabalho a partir da edição de diversas leis consolidadas por toda a Europa.

2.3 Institucionalização do direito do trabalho

Iniciada após a Primeira Guerra Mundial, a fase da institucionalização/oficialização do trabalho, teve como marco o ano de 1919 com a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a edição da Constituição de Weimar, constituição alemã.

Para Maurício Godinho Delgado (2013, p. 93), este foi o momento em que o Direito do Trabalho adquire a cidadania tão buscada nos países de economia central.

A partir do Tratado de Versalhes houve a criação da OIT, que “iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido” (MARTINS, 2010, p. 8).

Já a Constituição de Weimar “disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa” (MARTINS, 2010, p. 8). O direito do trabalho se institucionaliza, passando a ser constitucionalizado nos demais países em suas novas constituições.

Sua oficialização trouxe a adoção de novas dinâmicas, aplicáveis a cada caso de maneira que contribuísse para a evolução do trabalhador e para leis que regulassem essa relação. Teve a devida criação de normas ligadas à dinâmica negocial autônoma, “concretizada no âmbito da sociedade civil”, e a dinâmica estatal heterônoma, “produzida no âmbito do aparelho do Estado” (DELGADO, 2013, p. 94).

Esta fase encontrou seu clímax após o término da Segunda Guerra Mundial, que trouxe um aprimoramento no processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e a preponderância do bem-estar social.

Após 1945, com o fim da Segunda Guerra Mundial, constituições democráticas vieram à tona nos países que dela participaram, demonstrando a necessidade que se via na época de incorporar normas justralhistas, principalmente no tocante a valorização do ser humano e do trabalho.

2.4 Crise e transição do direito do trabalho

A quarta fase histórica do direito do trabalho, que se iniciou em meados de 1979/1980, abrangeu todo o século XX e foi fortemente marcada por toda a crise

econômica que ocorria em alguns países do ocidente, chamada Crise do Petróleo (1973), e por um processo de renovação tecnológica.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 94), “a crise abalava a higidez do sistema econômico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho”. Esse fato abalou o Estado, impedindo de atuar no que se referia a políticas sociais.

Em contrapartida, houve um processo de avanço tecnológico, que agravou a redução de trabalho no mercado com a colocação de máquinas para atuar no que antes era o papel de pessoas. Isso trouxe certo medo aos trabalhadores, que chegaram a pensar que não haveria mais lugar para seres humanos no mercado de trabalho, mas somente para as máquinas que estavam surgindo.

No entanto, as máquinas não vieram necessariamente para retirar o trabalhador do mercado de trabalho, mas para aprimorar o seu desempenho.

Além disso, barreiras de comunicação também foram quebradas através da tecnologia, melhorando o aspecto econômico e aumentando a competição capitalista em diversas localidades no mundo.

Devido a tantas mudanças, houve a necessidade de reestruturação nos modelos clássicos de gerenciamento empresarial, em meio ao qual foram construídas novas normas trabalhistas.

Nesse seguimento, expõe Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 95):

Advoga-se em favor da descentralização administrativa e da radical repatriação de competência interempresariais, cindindo-se matrizes tradicionais de atuação do Direito do Trabalho. É o que se passa, por exemplo, com a *terceirização*, cuja dificuldade de enfrentamento pelo ramo justralhista sempre foi marcante.

A tecnologia e a nova organização de gestão trouxeram a ideia do sistema capitalista, que de qualquer forma teve grande importância para a distribuição social dos ganhos econômicos. A desregulamentação das regras trabalhistas e suas limitações desencadearam previsões de uma sociedade trabalhadora capitalista com relação subordinada e pessoal, mas nada ainda como o real Direito do Trabalho.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 95) chega a seguinte conclusão:

Houve, sem dúvida, uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, especialmente nos países semiperiféricos ao capitalismo central (Brasil, incluído especialmente na década de 1990), porém, sem que se criassem alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhista, em contraponto com o padrão juslaborativo clássico.

Assim, a tecnologia abrangeu diversos aspectos no âmbito trabalhista, que passava por um estado crítico para a adaptação com o fenômeno maquinário trazido na época, mas mesmo com a dificuldade para a organização, a tecnologia facilitou a colocação do trabalhador no mercado de trabalho, além de aguçar o sentimento capitalista da sociedade desse período.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

3.1. Fim da escravidão e começo de nova classe social

Mesmo que para alguns doutrinadores a Lei Áurea não possua qualquer característica com o modelo justralhista, ela foi o marco inicial do direito do trabalho no Brasil, haja vista que a escravidão é incompatível com qualquer característica do ramo justralhista que temos hoje.

Ser o marco inicial não significa dizer que não houve no Brasil antes dessa data nenhuma relação de subordinação ou experiência industrial relacionada à relação de emprego, mas que foi o momento de suma importância no país para que fosse de fato reconhecido o direito do trabalhador e o ramo justralhista tivesse suas condições viabilizadas.

Ao assinar a Lei 3.353/88 (Lei Áurea), a Princesa Isabel não só aboliu a escravatura, como também abriu espaço para uma nova classe de trabalhadores, que passaram a ser livres, adquirindo direitos jamais vistos por eles, como a liberdade. Entretanto, a abolição da escravatura trouxe apenas a impressão de liberdade ao apresentar o modelo de empregados assalariados ao invés de escravos, mostrando, inicialmente, somente um aspecto do direito de liberdade que aos poucos ia tomando forma.

É objetivo fundamental da República Federativa do Brasil “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, conforme disposto no artigo 3º da

Constituição Federal, demonstrando que o direito de liberdade foi alcançado ao longo do tempo, sendo garantido nos dias de hoje pela legislação pátria.

O trabalhador não tinha espaço nenhum na relação de emprego, nem ao menos poderia ser chamada de relação de emprego, tendo em vista que somente a subordinação e a onerosidade estavam presentes. O empregado estava extremamente vinculado pela subordinação ao empregador e obrigado a cumprir seu trabalho da mesma forma como era quando escravos.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 102), “nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista”.

Desse modo, não haveria outra maneira de se começar a tratar do direito do trabalho no Brasil se não pelo fim da escravidão, que foi a época em que o trabalhador conquistou sua devida liberdade no âmbito trabalhista e o modelo de relação de emprego começou a tomar sua verdadeira forma, passando a demonstrar a necessidade de regulamentação do Direito do Trabalho.

3.2. O progresso da legislação trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro

Progressivamente, o Brasil foi conquistando direitos trabalhistas, mostrando a sociedade que deveria haver uma preocupação maior com o trabalhador, que ainda era uma classe desvalorizada no país.

Um primeiro período significativo para o país estende-se de 1888 a 1930, que demonstrava a fase de diversas manifestações incipientes ou esparsas, como denomina Maurício Godinho Delgado (2013, p. 102).

Esse período foi fortemente marcado por greves e manifestações operárias sem, ainda, capacidade de pressão e organização necessária, mas que já traziam alguns resultados, mesmo que pequenos, para o começo de regulamentações trabalhistas no Brasil.

Após a abolição da escravatura, leis e decretos trabalhistas ligados também com a questão social foram se incorporando ao ordenamento jurídico, como é o caso do Decreto 1.313 de 1891, que veio após a promulgação da Constituição de 1891. Este decreto dispunha sobre a jornada de trabalho, que passou a ser de 7 horas prorrogáveis até 9 horas diárias para o menor de idade, mas proibindo o

trabalho noturno para aqueles que tinham menos do que 15 anos de idade, como expõe Renato Pereira de Carvalho (2009, p. 19).

A organização de sindicatos só passou a ser regulamentada a partir de 1903, através da Lei n. 979/03, que abordava o sindicato rural, por se tratar, ainda, de um país fortemente agrícola. Somente no ano de 1907 que o sindicato urbano passou a ser regulado no país pelo Decreto n. 1.637/07, o qual abrangia todas as profissões e permitia a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas.

Em 1919, houve a promulgação do Decreto-Lei n. 3724/19, cujo conteúdo abordava as obrigações resultantes de acidentes do trabalho, amparando o princípio do risco profissional. Este dispositivo permaneceu em vigor até o ano de 1934, quando entrou em vigor o Decreto n. 24.637, o qual tratava de forma mais abrangente e protetiva a questão de acidentes do trabalho.

Veio a ser editada, em 1923, a Lei Elói Chaves (Lei n. 4.682/23), “criando uma Caixa de Aposentadoria e Pensões junto a cada empresa ferroviária, e tornando seus empregados segurados obrigatórios” (COIMBRA, 1994, p. 38, *apud* CARVALHO, 2009, p. 20). Posteriormente, tais direitos foram incorporados a outras classes trabalhistas, a dizer portuários e marítimos, através da Lei n. 5.109/26.

Ainda no ano de 1923, foi instituído o Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto n. 16.027/23, que, segundo Renato Pereira de Carvalho (2009, p. 21) é “órgão consultivo dos Poderes Públicos em assuntos atinentes à organização do trabalho e da previdência social”.

As férias só passaram, de fato, a ser direito dos empregados no ano de 1925 com o advento da Lei n. 4.982/25, cujo teor concedia 15 dias anuais de férias aos empregados bancários, comerciais e industriais.

Com a elaboração da Emenda Constitucional de 03/09/1926, que alterou a redação dada ao artigo 34 da Constituição Federal de 1891, “a legislação trabalhista assumia caráter constitucional” ao atribuir ao Congresso Nacional “competência privativa para legislar sobre o trabalho” (CARVALHO, 2009, p. 21).

A regulamentação do trabalho infantil passou a ser novamente objeto de normatização a partir da promulgação do Código de Menores (Decreto n. 17.934-A/27), que dispunha sobre “a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos”, consoante Maurício Godinho Delgado (2013, p. 104).

Após a Revolução de 1930, que pôs fim a Primeira República Brasileira (conhecida como “República Velha”), foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto n. 19.443/30, que, para Renato Pereira de Carvalho (2009, p. 21), “constitui-se em fator preponderante para o desenvolvimento da legislação do trabalho no Brasil”.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2010, p. 10), em 1930 começa “a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas”, em que, para Maurício Godinho Delgado (2013, p. 104), foi “firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945)”.

Assim, o marco inicial do segundo período da evolução histórica foi o ano de 1930, trazendo para o direito do trabalho “a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho”, consoante Maurício Godinho Delgado (2013, p. 105).

Essa fase foi fortemente marcada por Getúlio Vargas, que tinha como objetivo controlar os movimentos trabalhistas da época. O modelo justtrabalhista aparentava ser estreitamente controlado pelo Estado, que reprimia quaisquer movimentos operários.

Sua influência Estatal se demonstrou abundante com a edição da Constituição de 1937 (“Constituição Polonesa”), que deu início a ditadura e instituiu o sindicato único, que exercia função delegada do poder público, o qual poderia intervir diretamente em suas atribuições. (MARTINS, 2010, p. 10).

A Constituição Federal de 1937 decorreu do Estado de Sítio aplicado em 1935, quando o “governo federal retomou seu controle pleno sobre as ações trabalhistas” (DELGADO, 2013, p. 105), aplicado um ano após a promulgação da Constituição Federal de 1934, que foi a primeira a tratar especificamente do direito do trabalho. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2010, p. 10), esta constituição garantia “a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§1º do art. 121)”.

Após a Constituição de 1937, marcada por uma fase intervencionista do Estado, diversas normas esparsas foram sendo criadas sobre variados assuntos trabalhistas, demonstrando imensa necessidade de sistematização dessas leis reunindo-as em um único diploma normativo. Para tanto, houve a edição do Decreto-Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943, dando surgimento a Consolidação das Leis do

Trabalho, a CLT, a qual “alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria de um *código do trabalho*” (DELGADO, 2013, p. 107).

Decorridos aproximadamente três anos após a edição da CLT, uma nova constituição entrou em vigência no ordenamento jurídico pátrio. Considerada “uma norma democrática”, a Constituição de 1946 rompeu “com o corporativismo da Constituição anterior”, abrangendo diversos direitos aos trabalhadores, fora os já abordados na constituição então revogada (MARTINS, 2010, p. 11).

Além da regulamentação na Lei Maior, leis ordinárias passaram a regular novos direitos justralhistas, como por exemplo, a instituição do 13º salário (Lei n. 4.090/62), criação do salário-família (Lei n. 4.266/63) e o repouso semanal remunerado (Lei n. 605/49).

Com a Constituição de 1967, outorgada no regime ditatorial militar instaurado no país, os direitos trabalhistas foram mantidos, contudo, a liberdade de expressão e de associação foram paulatinamente cerceadas, sendo que o movimento sindical tido como contrário ao regime foi duramente reprimido.

Na esfera da legislação ordinária, importante memorar a regulamentação da integração do seguro de acidentes do trabalho no regime da previdência social (Lei n. 5.316/67), da profissão do empregado doméstico (Lei n. 5.859/72), do trabalho rural (Lei n. 5.889/73) e do trabalho temporário (Lei n. 6.019/74); além da nova redação dada ao capítulo sobre férias da CLT (Decreto-Lei n. 1.535/77).

Por fim, houve a promulgação da Constituição Federal de 1988, constituição que vigora até os dias de hoje, a qual dispõe sobre os direitos trabalhistas como direitos sociais, incluído no rol de direitos e garantias fundamentais (Título II, Capítulo II da Carta Magna), ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas figuravam no capítulo da ordem econômica e social.

4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: OS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E GERAIS APLICÁVEIS AO RAMO JUSTRALHISTA

A Constituição Federal de 1988 consiste em importantíssimo mecanismo garantidor dos direitos mínimos do trabalhador, denominado mínimo

existencial, orientado pelo princípio da dignidade humana. A Constituição de 1988 trouxe um modelo mais democrático para o país quando se trata de administração de conflitos sociais, optando por um perfil mais intervencionista do Estado nas questões trabalhistas e mantendo traços corporativistas para o modelo sindical.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2013, p. 117) expõe uma comparação com os modelos democráticos da época:

Em termos comparativos, enquanto o padrão justralhista democrático dos países centrais há uma hegemonia das formas de autoadministração dos conflitos sociais, na história justralhista brasileira sempre preponderou uma dominância inconsistente da sistemática de heteroadministração dos conflitos sociais, fundada no Estado.

Ainda segundo este autor (2013, p. 121), “não há Democracia que se consolide e se mantenha sem o eficaz tratamento institucional à equação liberdade/responsabilidade”, no sentido de que a Constituição de 1988 trouxe para o país um abalo na melhor estruturação do direito coletivo do trabalho no Brasil, haja vista que seu texto manteve uma tradição autocrática da década de 1930.

Como exemplo, a Carta Magna dispunha necessidade de representação sindical na Justiça do Trabalho do país, contradição evidente no tocante a garantia da liberdade disposta em seu artigo 37, *caput*, que desaparecia no judiciário trabalhista. Felizmente, essa contradição foi suprimida a partir da promulgação da Emenda Constitucional n. 24 de 1999, que extinguiu a representação sindical na Justiça do Trabalho.

A Constituição Federal trata do Direito do Trabalho em diversos aspectos, sendo dividida em direitos coletivos e individuais, como o artigo 8º que versa sobre o sindicato e suas relações, sendo este um exemplo de direito social coletivo. Mas é somente o artigo 7º da Norma Ápice que abrange numerosos direitos sociais individuais dos trabalhadores, motivo que leva muitos autores a afirmarem que este artigo “vem a ser uma verdadeira CLT”, conforme exposto por Sérgio Pinto Martins (2009, p. 11).

Esses direitos formam o mínimo existencial necessário para os trabalhadores terem uma boa relação de emprego, que são direitos derivados do princípio da dignidade da pessoa humana, o qual inequivocamente está diante de uma norma de direito fundamental. É o que demonstra Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 122) ao afirmar que “o princípio da dignidade da pessoa humana assume posição

em destaque, servindo como diretriz material para a identificação de direitos implícitos”.

O princípio da dignidade da pessoa humana vem a ser o princípio maior da Constituição Federal, instituído como um dos objetivos da República Federativa do Brasil no artigo 1º, III, da Constituição Federal. Trazendo a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, ele consagra a concepção de uma organização centrada no ser humano e diversos valores constitucionais decorrem da ideia da dignidade humana, como por exemplo, o direito à vida e à honra.

A luz do direito social do trabalhador, esse princípio norteia a ideia de que o trabalho não é mera mercadoria, no sentido de que não se pode usar o trabalhador para chegar a um fim específico, como a busca pelo lucro, por exemplo, tendo em vista a vedação à “coisificação” do trabalhador.

Além do princípio da dignidade humana, o direito à liberdade profissional também irradia nas relações de emprego sendo livre todo indivíduo para exercer a profissão que lhe couber, desde que esta não tenha nenhuma exigência legal, haja vista que o inciso XIII do artigo 5º da Constituição Federal é norma de eficácia contida.

A liberdade é direito de primeira geração derivado da Revolução Francesa e traz a ideia de liberdade muito mais ampla do que a de locomoção. Compreende também a liberdade de expressão, de pensamento, de religião, de associação etc., principalmente a liberdade de atividade profissional.

O princípio da liberdade traz a possibilidade de desdobramentos que estão presentes em diversos incisos da Carta Magna, como o princípio da igualdade, que é base fundamental do princípio da democracia. Tão abrangente é esse princípio que outros incisos do artigo 5º da Lei Ápice decorrem de sua aplicação, como é o caso da proibição ao racismo, disposto no inciso XLII, por exemplo.

O princípio da igualdade determina que todas as pessoas devem ser tratadas igualmente e os desiguais desigualmente, na medida da sua desigualdade, isto é, não pode o legislador, nem ao menos o intérprete da lei, tratar de forma diferente aqueles que se encontram em um mesmo patamar de igualdade, devendo também tratar de forma desigual aqueles que se encontram em patamares diferentes, tudo na medida das suas desigualdades em consonância com Manoel Gonçalves Ferreira Filho (2012 p. 311).

Este princípio não veda que a lei traga tratamentos desiguais para determinadas pessoas, pois há a necessidade de tentar igualar o patamar dos indivíduos em determinadas situações cotidianas, como é o caso do empregado e do empregador. Como exemplo, a Lei Maior dispõe no artigo 7º, XX que são direitos dos trabalhadores a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

Por terem sofrido diversas repressões, as mulheres demoraram a conquistar de fato seu devido espaço nas relações de emprego, mas desde o início dessa conquista ainda eram discriminadas de várias formas, tais como na impossibilidade de atuação em cargos de confiança ou na diferença salarial entre homens e mulheres.

Foi através da aplicação da isonomia entre todos, que a lei conseguiu dar a devida proteção à mulher nas relações de emprego, não admitindo sua discriminação ou aplicação desigual da lei para elas, haja vista que o princípio da igualdade não impede o tratamento desigual entre determinadas pessoas quando existe razoabilidade para a discriminação.

Assim sendo, a Constituição Federal de 1988 trouxe para o ordenamento jurídico uma proteção maior ao ramo trabalhista brasileiro, com um viés protetivo e democratizante, ainda que mantidos traços autoritários para o modelo sindical concebido por Getúlio Vargas. Com a necessidade de consolidação das conquistas de direitos trabalhistas e maior pressão da classe operária perante o Estado, mostrou-se necessária a positivação desses direitos e garantias dos trabalhadores, que foram inseridos, principalmente, no rol do artigo 7º da Carta Magna.

4.1. Princípios gerais do direito

Além dos princípios constitucionais, são aplicados ao direito do trabalho os princípios gerais do direito, que são o princípio da inalterabilidade (*pacta sunt servanda*), princípio da boa-fé e princípio da razoabilidade.

Para Maurício Godinho Delgado (2013, p. 185), “Um dos mais importantes princípios gerais do Direito aplicáveis ao ramo trabalhista seria o da *inalterabilidade dos contratos*, que se expressa no conhecido aforismo *pacta sunt*

servanda". Esse princípio informa que os contratantes devem seguir fielmente o contrato pactuado até o fim, sem poderem modificá-lo durante a sua vigência.

No entanto, no processo de harmonização desse princípio com o Direito do Trabalho fez com que uma nova diretriz justralhista surgisse para ser mais bem aplicado na relação de emprego, que deu origem ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Esse princípio faz parte dos princípios próprios do Direito do Trabalho por ser derivado de diversas modificações substanciais do princípio civilista. O princípio da inalterabilidade contratual lesiva diz respeito à impossibilidade de modificações contratuais prejudiciais ao trabalhador, deixando claro que a alteração que favoreça o empregado é perfeitamente possível.

Fatos externos que prejudicam de fato a economia da empresa contratante não poderão refletir no contrato de trabalho. Isso porque o empregador assume todos os riscos da relação ao assinar o contrato com o empregado, consoante ao artigo 2º, *caput*, da CLT, que traz o conceito de empregador.

Outrora, a própria CLT previa a possibilidade de alteração contratual pelas partes contratantes no que se refere à diminuição salarial, disposta em seu artigo 503. No entanto, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, essa diminuição salarial passou a ser permitida apenas quando houvesse sua disposição em convenção ou acordo coletivo, conforme o disposto no inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal.

Dessa forma, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva impede a alteração contratual nos casos em que a alteração cause um dano para o empregado. Este princípio protege o empregado e seu contrato para que o trabalhador não se sujeite a imposições do empregador, já que aquele está subordinado a este. Entretanto, referido princípio não deve ser aplicado literalmente, haja vista que existe a possibilidade de alterações mesmo quando demonstram ser prejudiciais, como é o caso da diminuição salarial, por exemplo, desde que o façam dentro do previsto por lei.

Já o princípio da boa-fé, aplicado em todos os ramos do Direito, está positivado no artigo 422 do Código Civil de 2002, qual seja, "Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé". Sua função é fazer com que as partes contratantes atuem dentro de um padrão ético de conduta, isto é, todos os sujeitos

devem estar munidos de lealdade, honestidade e probidade tanto no momento do acordo de vontades, quanto em sua execução (STJ, 2013).

Assim, para o ramo justralhista, empregador e empregado devem estar pautados pela boa-fé durante toda a relação de emprego. Até mesmo na fase de negociações iniciais é necessário que ambas as partes atuem com lealdade e boa-fé, sob pena de ressarcimento pelos prejuízos causados a parte contrária, tendo em vista que a responsabilidade pré-contratual existente no direito do trabalho deriva do princípio da boa-fé.

Por fim, o princípio da razoabilidade traduz a ideia do bom-senso que deve ser utilizado pelos contratantes quando surgir alguma situação no caso concreto que não tenha previsão legal.

De acordo com Humberto Ávila (2013, p. 174), a razoabilidade impõe uma harmonização entre o caso concreto e a norma geral. Ávila (2013, p. 175) ainda expõe:

A razoabilidade atua como instrumento para determinar que as circunstâncias de fato devem ser consideradas com a presunção de estarem dentro da normalidade. A razoabilidade atua na interpretação dos fatos descritos em regras jurídicas. A razoabilidade exige determinada interpretação como meio de preservar a eficácia de princípios axiologicamente sobrejacentes.

Todas as vezes que buscar um determinado resultado e conseguir atingi-lo através do meio menos gravoso possível estará diante da razoabilidade, uma vez que esta é aplicada da forma mais adequada e sempre que necessária.

No Direito do Trabalho diversas atitudes são tomadas através da razoabilidade, seja pelo legislador, seja pelo intérprete da lei. Como exemplo, a Súmula 331 do TST foi editada a partir do princípio da razoabilidade para chegar ao resultado buscado, que foi evitar fraude e proteger o trabalhador, haja vista a ausência de normas jurídicas que tratem da questão com minúcias no direito brasileiro.

Assim sendo, o ramo justralhista foi diretamente influenciado por princípios constitucionais e gerais do direito, que foram extremamente necessários tanto no momento da positivação dos direitos sociais, quanto, até hoje, no momento da interpretação legal. Por terem força normativa autônoma, os princípios são amplamente aplicados em todos os ramos jurídicos, mas principalmente no ramo

justralhista, que se mostra fundamental sua utilização para a diferenciação com os demais direitos comuns.

5 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho é recente quando comparado com outros ramos do direito. Toda a sua valorização encontrada hoje é graças às lutas alcançadas pelos trabalhadores ao longo de séculos.

Para chegar ao ramo justralhista atual, muitas pressões foram exercidas, forçando o Estado a intervir e criar normas trabalhistas protetivas, obrigado a valorizar esse ramo do direito, uma vez que toda a sociedade depende do trabalho humano, instrumento de emancipação e justiça social.

O estudo da história do Direito do Trabalho faz perceber que todos os direitos que os trabalhadores possuem no Brasil foram conquistados através de muita luta e resistência da classe operária.

Assim, a positivação do Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988 e na CLT revela que foi preciso muito mais do que um simples acontecimento para chegar ao direito social atual, que hoje é reconhecido como direito fundamental.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> data do acesso: 20 de abril de 2016.

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Data do acesso: 20 de abril de 2016.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios:** da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 14. ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2013. 215 p. ISBN 978-85-392-0176-1

CURSO de direito do trabalho: em homenagem ao professor Arion Sayão Romita. 2. ed. Rio de Janeiro: GZ Ed., 2009. 963 p. ISBN 978-85-62490-02-6

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. 1504 p. ISBN 9788536124698

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 38. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012. 426 p. ISBN 9788502165588

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 892 p. ISBN 978-85-224-5759-5.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed., rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. 192 p. ISBN 978-85-7348-730-5

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 11. ed., rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. 504 p. ISBN 9788573487893

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. Disponível em: <<http://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> data do acesso: 06 de abril de 2016.

Superior Tribunal de Justiça, **princípio da boa-fé objetiva é consagrado pelo STJ em todas as áreas do direito**. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/noticias/100399456/principio-da-boa-fe-objetiva-e-consagrado-pelo-stj-em-todas-as-areas-do-direito>> data do acesso: 22 de abril de 2016.