

A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO MUNDO E NO BRASIL

Marina Barroquelo Viana LOPES¹

RESUMO: O presente trabalho tem por finalidade demonstrar a atual situação brasileira em relação a despedida arbitrária ou sem justa causa, ressaltando a necessidade de tal proteção, como condição digna aos trabalhadores, garantindo uma estabilidade no emprego.

PALAVRAS-CHAVE: Evolução. Constituições. Direito do Trabalho. Estabilidade. Artigo 7, I CF. Realidade social.

1 INTRODUÇÃO

O objeto desse estudo vem analisar o surgimento, desenvolvimento e atual situação dos direitos trabalhistas no Brasil e no âmbito internacional.

A história do Direito do Trabalho é muito importante para entendermos toda sua transição e conquistas, na qual a situação que nos encontramos hoje é reflexo de tudo que houve no passado.

Assuntos relacionados a estabilidade e a garantia de emprego na atual legislação brasileira, merecem destaque como objeto de estudo, além do direito ao trabalho e a liberdade patronal em dispensar o empregado imotivadamente.

O direito dos trabalhadores é reconhecido como direito fundamental, em vista de que são garantias preservadas a dignidade da pessoa humana. Quando há a falta de regulamentação constitucional para essas situações referentes à dignidade dos trabalhadores, nos dá um sentimento de insegurança jurídica e abandono do legislador.

É nesse sentido, que se mostra uma das maiores preocupações do brasileiro referente ao emprego, a falta de estabilidade no mercado de trabalho. Ainda que seja em detrimento de uma melhor remuneração, a estabilidade é mais importante do que a percepção quantitativa de salário.

¹ Discente do 8º termo do curso de direito do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. ma-bviana@hotmail.com

Não é muito difícil encontrar normas espalhadas pelo ordenamento jurídico brasileiro que tendem a ir para o caminho da estabilidade, como por exemplo o artigo 8º da Constituição Federal, quando trata dos empregados sindicalizados trazendo a estabilidade para os dirigentes e representantes sindicais.

É por esses e outros questionamentos que este trabalho tem como finalidade a demonstração do cenário jurídico brasileiro no âmbito da falta de regulamentação do artigo 7, inciso I da Constituição Federal, o que traz indiretamente uma situação de instabilidade para os trabalhadores, necessitando de uma lei infraconstitucional que regule a despedida arbitrária ou sem justa causa.

2 OS DIREITOS TRABALHISTAS NAS CONSTITUIÇÕES DO MUNDO E DO BRASIL

O trabalho do homem é tão antigo quanto a sua existência, tanto é assim que há muitos anos o homem se satisfazia de suas necessidades básicas através de seu esforço, de seu trabalho, como por exemplo, se alimentar, se defender e até mesmo abrigar-se. Qualquer energia humana, empregada com um fim de produção, constitui trabalho.

Para estudarmos o direito do trabalho, há a necessidade de saber sobre todo o seu desenvolvimento no decorrer do tempo.

É quase que impossível ter um exato conhecimento de um ramo do direito sem proceder à sua análise histórica. Há necessidade de conhecer suas origens, conceito, evolução, aspectos políticos e econômicos que o influenciaram.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2013, p. 3), “É impossível compreender o direito do trabalho sem conhecer seu passado. Esse ramo do direito é muito dinâmico, mudando suas condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas”.

Importante ressaltar sobre o surgimento do direito do trabalho, segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 04):

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.

A necessidade de normas jurídicas para disciplinar relações de trabalho, se desenvolveu com a necessidade de criação de novas ideias, novos costumes.

O autor Maurício Godinho Delgado (2014, p. 86) descreve que o direito do trabalho não existiria se não houvesse o trabalho subordinado, mais propriamente a relação empregatícia.

Isso quer dizer que, a existência do trabalho livre, foi um pressuposto para o surgimento do trabalho subordinado. Há uma forte ligação entre o trabalho livre e o subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas ou servis são incompatíveis com o direito do trabalho. Isso ocorre devido o acontecimento de exclusão pessoal, e não a subordinação do trabalhador.

Para Godinho (2014, p. 86), subordinação relaciona-se com o contrato de trabalho. “Subordinação é conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços”.

É possível, portanto, afirmar que o elemento nuclear da relação de emprego é, e sempre foi o trabalho subordinado, sendo essa subordinação reconhecida desde os tempos remotos.

2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no mundo

Leciona Maurício Delgado Godinho (2014, p. 86 e 87), que o trabalho livre, pressuposto histórico-material da relação de emprego, somente surge na história, a partir da Idade Moderna. Com o rompimento da forma servis de utilização do trabalho, lançou no meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.

Contudo, o trabalho subordinado somente surgiria, após a crescente destruição das relações servis, exatamente no período da Revolução Industrial.

Antes mesmo da escravidão o trabalho do homem já era inerente ao ser, mas não havia o que se falar em direito do trabalho. A *Lex Áquila*, em Roma, considerava o trabalho pelos escravos como coisa, um trabalho desonroso.

O escravo era visto como coisa e não pessoa, podendo o seu proprietário vendê-lo, trocá-lo, e utiliza-lo como mercadoria. A relação jurídica da época entre “empregado e empregador” era de domínio absoluto.

O trabalho na Idade Antiga e Idade Média era visto em uma concepção negativa. Foi nesse período que predominou a escravidão. O escravo era propriedade do senhor, quem negociava sua força de trabalho era seu dono. Nesse período, o trabalhador não havia direito à vida, ao tratamento e trabalho dignos.

Ainda durante a Idade Média, também ocorreu o período chamado de servidão. Os senhores feudais davam proteção aos seus servos, e em troca tinham que prestar serviços em suas propriedades, sem qualquer remuneração. Durante esse período, o trabalho era considerado um castigo, e os nobres não trabalhavam.

O colono, descendente em sua grande maioria de escravos, vinculava-se à terra colonizada, transformando-se em parceiro obrigatório do detentor do feudo.

Foi uma singela evolução, em primeiro momento o escravo era coisa, e depois, passou a ser visto como propriedade dos senhores feudais.

O feudalismo foi marcado por uma extrema submissão, contudo, com o passar do tempo, tornou-se inadequado à evolução histórica diante do crescimento econômico e populacional.

Em razão da decadência do sistema feudalista, os trabalhadores livres se transformaram em instrumentos de produção econômica, passando a encontrar as chamadas Corporações de Ofício.

Essas corporações predominavam a característica de uma jornada de trabalho muito longa, podendo chegar até dezoito horas no verão, além das condições de trabalho serem totalmente insalubres.

Esse período ainda ficou marcado pela presença de mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram donos das oficinas, os companheiros eram os trabalhadores, e os aprendizes, os menores de idade, que recebiam como salário de seus chefes a técnica, a aprendizagem para o trabalho.

Os mestres eleitos para cada Corporação regiam seus próprios estatutos, que como ressalta Arnaldo Sussekind *apud* Roberto Fachetti (2009, p. 09) as corporações de ofício conciliavam os três poderes estatais. O Legislativo, no momento de ditar as normas, o Executivo, no momento de executar as normas dentro do ambiente de trabalho, e por fim, o Judiciário, uma vez que os mestres tinham o poder de sanção quando houvesse a incidência de faltas.

Na fase de decadência das Corporações de Ofício, as relações de trabalho passaram a apresentar um sistema transitório entre as corporações e o capitalismo, passando o trabalhador a receber um salário como contraprestação do serviço realizado.

Entre os séculos XV e XVIII, estabeleceu-se o Estado Moderno. Os senhores feudais foram perdendo seu poder, e a Igreja e a nobreza ajudando o Rei a adquirir poder. Essa época nascia o Estado-nação absolutista e monárquico.

O surgimento dessa nova classe se estabeleceu com um mesmo fundamento: possuidora de capital e de novas ideias. As produções artesanais foram substituídas por pequenas indústrias, indicando uma nova estrutura de produção, marcada pela divisão de tarefas entre os empregados e a contraprestação aos serviços prestados pelos trabalhadores.

Essa época ficou marcada pelo surgimento da burguesia no sistema fabril. O trabalhador se tornou livre, contudo, obrigado pela necessidade de dinheiro para sua sobrevivência, a vender sua força de trabalho do modo que determinasse o empregador.

Houve a transição do Estado absolutista para o Estado Liberal de Direito, cujos marcos principais foram a Revolução Francesa e Industrial.

Durante essa época, não havia intervenção do Estado nas relações de trabalho, pois, acreditava-se na autorregulação do mercado.

Mesmo sem uma entidade que coordenasse as relações de trabalho, a relação entre os indivíduos bastava para uma determinada organização econômica.

O auge da fase capitalista veio a se concretizar a partir da metade do século XVIII, com a Revolução Industrial.

Maurício Godinho Delgado (2014, p.87) esclarece que o inovador sistema capitalista surgiu pela equação jurídica entre trabalho subordinado e trabalhador livre:

Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos.

Em 1775, *James Watt* inventou a máquina à vapor. Com essa invenção, cresceram e ampliaram-se as empresas, e conseqüentemente, a contratação de empregados aumentou.

Os empregadores tornaram-se mais poderosos com o aumento da produção, e em contrapartida, os empregados enfraqueceram-se ainda mais em razão da expansão das indústrias. A Revolução Industrial ficou marcada pela opressão do mais fraco.

A Revolução Industrial permitiu o tratamento desumano contra o ser humano. A produção em larga escala submetia os empregados condições insalubres e perigosas diante de uma jornada desgastante.

Ainda nessa época, ocorreu a Revolução Francesa, em 1789. Esse período ficou marcado pela consagração do princípio da autonomia da vontade contratual, cuja a consequência foi a não intervenção do Estado. Os empregadores detinham praticamente todo o poder sobre seus empregados, facilitando assim, a exploração do trabalhador.

Com o domínio do poder de direção, os empregados tornaram-se obrigados a se submeterem a qualquer tipo de regra imposta, como por exemplo, uma jornada de trabalho de 16 horas diárias.

Além do retrocesso à dignidade da pessoa humana, o desemprego atingiu níveis extremados, e ainda, o valor do salário abaixou.

Essa industrialização das empresas não foi um ponto positivo, pelo contrário, acarretou muito desemprego, pobreza, exploração e precariedade nas condições de trabalho.

Segundo Arnaldo Sussekind (2010, p. 15), nem a liberdade formal nem a máquina libertaram o homem.

Em razão da precariedade de emprego, passou a necessitar de intervenção estatal nas relações de trabalho, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições dos empregados no âmbito do trabalho.

É nesse cenário que nasce o Direito do Trabalho, a partir da Revolução Francesa e a Industrial. Com a crise do Estado Liberal no século XIX, encontrou-se obrigado a implantar normas sociais, regulamentando de alguma forma as relações de trabalho.

Nesse sentido que o autor Sérgio Pinto Martins (2013, p. 6) afirma: “A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência”.

Nascia enfim, o ramo justralhista. As normas trabalhistas foram surgindo para regulamentar situações desastrosas com os empregados.

2.1.1 Fases históricas do Direito do Trabalho

Para o autor Maurício Godinho Delgado (2014, p. 94-100), a evolução do direito do trabalho passou por quatro fases principais. A primeira fase é a chamada fase das Manifestações Incipientes ou Esparsas, que se estende do início do século XIX (1802), até 1848. A segunda fase, da Sistematização e Consolidação do Direito do Trabalho, estendeu-se de 1848 até 1919. A terceira fase, chamada de Institucionalização do Direito do Trabalho, iniciada em 1919, passando ao longo do século XX. E a quarta e última fase, trata-se da Crise e Transição do Direito do Trabalho, marcada por um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas.

A fase das Manifestações Incipientes ou Esparsas, teve como marco inicial no *Peel's Act* (1802), na Inglaterra, que tratou basicamente de

normas protetivas aos menores. Esse período ficou marcado pela criação de leis destinadas a reduzir a brutalidade da exploração sobre as mulheres e menores.

A Lei de *Peel* planejou o amparo aos trabalhadores. A jornada de trabalho limitou-se em doze horas. O trabalho não poderia continuar depois das nove horas da noite, e deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene básicas.

Em 1819 foi aprovada uma lei com redação sobre a proibição de trabalho para menores de nove anos, além da alteração da jornada de trabalho ter sido para os menores de dezesseis anos.

Na França, em 1813, passou a ser proibido o trabalho de crianças em minas de subsolo, e o trabalho de domingos e feriados. Na Inglaterra, em 1833, foi proibido o trabalho do menor de 09 anos. Na Alemanha, em 1839, passou a ser vedado o trabalho do menor de 09 anos, e fixada em 10 horas a jornada de trabalho para o menor de 16 anos. A Inglaterra, volta a legislar em 1844, para limitar o trabalho feminino a 10 horas diárias.

Contudo, a lei que mais se destacou nessa época, foi ainda na Inglaterra, em 1847, limitando a jornada de trabalho a 10 horas, em caráter geral.

Como afirma o autor Sérgio Pinto Martins (2013, p. 7), devido a edição da Lei de *Peel*, muitos direitos foram concedidos aos trabalhadores, em razão de sua inferioridade econômica, havendo, portanto, a necessidade de uma legislação que os assegurem para estabelecer regras de condições mínimas de trabalho, devendo ser respeitadas pelos empregadores.

A segunda fase, chamada de Sistematização e Consolidação, situa-se entre 1848 até o processo seguinte à Primeira Guerra Mundial, com a criação da OIT, em 1919, e a promulgação das Constituições da Alemanha e do México, ambas ocorridas em 1919. Essas duas constituições ficaram marcadas como pioneiras na incorporação em texto constitucional de normas trabalhistas.

O marco inicial dessa fase além do Manifesto Comunista em 1848, ocorreu também a Revolução de 1848, na França. Nessa época, na França, ficou reconhecido como direitos dos trabalhadores, o direito de associação e greve, além da fixação da jornada de trabalho a 10 horas.

O ano de 1848 para Godinho (2014, p. 96), foi um marco decisivo à compreensão da história do Direito do Trabalho. Houve uma verdadeira mudança no pensamento socialista, através da publicação do Manifesto Comunista de Marx e Engels.

Nesse período, verificou-se também a inclusão de avanços e recuos relacionados à defesa de interesses sociais, como por exemplo, movimento operário, movimento sindical, movimento socialista, e ao mesmo tempo, estratégias de atuação do Estado nessas relações no âmbito do trabalho.

Outro fator importante nessa fase foi a Conferência de Berlim, em 1890, reunindo quatorze Estados. Embora não tivesse grandes resultados imediatos, significou num primeiro momento, o reconhecimento coletivo pelo principais Estados de se regulamentar o mercado de trabalho, reconhecendo a necessidade de criação de normas trabalhistas de acordo com a realidade de cada país.

Finalmente, ainda foi marco dessa fase da sistematização e consolidação, o surgimento em 1891, da Encíclica *Rerum Novarum*, editada pelo Papa Leão XIII. Este documento traduzia o pensamento da Igreja Católica, que havia muita influência na época, exigindo dos Estados pensamentos mais compreensivos sobre a necessidade de regulação das relações trabalhistas.

Nesse período diversos Estados legislaram sobre aspectos da relação de trabalho, previdência social, acidente de trabalho, repouso semanal em feriados, seguro-doença, jornada de trabalho e etc.

A terceira fase da evolução do Direito do Trabalho, iniciou-se logo após a Primeira Guerra Mundial. É chamada fase da Institucionalização do Direito do Trabalho. Essa fase ficou marcada pela criação da Constituição de *Weimar*, na Alemanha, e a criação da OIT.

Durante esse período histórico, o Direito do Trabalho passa a ganhar absoluta cidadania nos países de economia central. Cria-se a Organização Internacional do Trabalho e a constitucionalização do Direito. Nesse instante, a legislação autônoma trabalhista ganha espaço no universo jurídico do século XX.

O marco fundamental é que o Direito do Trabalho se oficializa após um grande período de estruturação e consolidação, resultados obtidos na segunda fase da evolução dos direitos trabalhistas.

Essa época da constitucionalização de direitos não foram somente incorporadas normas gerais, como também diretrizes de valorização do trabalho do homem, ou seja, princípios dos trabalhadores também foram reconhecidos e constitucionalizados, como por exemplo, o da dignidade da pessoa e da justiça social.

A quarta fase do Direito do Trabalho, denominada por sua Crise e Transição, compreende o final do século XX. De um lado, uma crise econômica chamada “crise do petróleo”, fazendo com que ocorresse um *déficit* fiscal e de outro, um processo de profunda renovação tecnológica, conduzidas pela informática, robotização e eletrônica. Diante desses avanços da tecnologia, agravava a situação dos postos de trabalho, acarretando muito desemprego.

Ainda com o alto índice de desemprego, essas inovações cessavam com as barreiras de espaço e tempo, sobrevivendo uma competição capitalista em diversas regiões do mundo.

Nessa situação caótica, surge a necessidade de estratégias de gestão empresarial, e para isso, construíram normas justralhistas.

A necessidade de um segmento com características essenciais do Direito do Trabalho se tornou inquestionável, diante de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas.

Godinho em seu livro ainda menciona que (2014, p. 100), “no fundo, o que desapontara, no início, para alguns, como crise para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se firmado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado”.

Os direitos dos trabalhadores foram conquistados ao longo dos anos, com o surgimento de leis, revoluções e reivindicações. Houve muitas transições e transformações, porém, apesar de tantas conquistas, ainda hoje não é difícil injustiças encontrar e abusos de direito por parte de empregadores.

A relação de trabalho sempre mereceu atenção dos estudiosos, uma vez que ficou evidente que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico

indispensável à proteção do trabalhador e, conseqüentemente, à realização da democracia e da justiça social.

Portanto, é por esse motivo que deve-se estender a proteção trabalhista a situações que ultrapassem o cotidiano da relação de emprego, garantindo um rol de direitos mínimos para que haja um trabalho digno à todos os trabalhadores.

2.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil

Em um país com um sistema econômico construído com em relações escravistas, até o fim do século XIX não há que se falar em Direito do Trabalho, enquanto não firmadas as ideias mínimas para a categoria básica do ramo justralhista, a relação de emprego.

Maurício Godinho Delgado menciona em seu livro (2014, p. 106) que enquanto não surgisse o trabalho juridicamente livre, um pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado, não haveria relação empregatícia, e, portanto, não há que se falar em um ramo do Direito que regulamentasse as relações de emprego.

Desse modo, apenas a contar da abolição da escravatura, em 1888, é possível iniciar uma pesquisa sobre a formação e evolução do Direito do Trabalho no Brasil.

Godinho ainda ressalta (2014, p. 107) que a Lei Áurea embora não tenha um caráter trabalhista, ela pode ser tomada como um marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho. Nesse sentido, “o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888”.

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil será abordada conforme as três fases elaboradas por Maurício Godinho Delgado (2014, p. 107-116)

A primeira fase na evolução do Direito do Trabalho é chamada de Manifestações Incipientes ou Esparsas, estende-se de 1888 a 1930.

Nesse período a relação empregatícia se apresentava no segmento agrícola cafeeiro em São Paulo e, principalmente, nas indústrias de São Paulo e do Distrito Federal, na época, no Rio de Janeiro.

Durante da fase das manifestações incipientes, a greve deixou de ser um ilícito penal, mantendo apenas como crime os atos violentos praticados no movimento de inconformismo dos trabalhadores.

Houve ainda a concessão de quinze dias de férias anuais aos empregados de estabelecimentos comerciais, bancários e, também os industriais. Nesse mesmo período, também foi concedido o direito de aposentadoria.

Em 1927, foi promulgado o Código de Menores, que estabeleceu a idade mínima de doze anos para trabalhar.

Há de se destacar também que, em 1911, normas acerca de condições de higiene, proibição de menores de 10 anos no ambiente de trabalho e proibição de menores de 18 anos no serviço noturno, formaram uma significativa legislação estadual em São Paulo para o campo justralhista.

A segunda da evolução histórica do Direito do Trabalho é chamada de Institucionalização do Direito do Trabalho, marcada por volta de 1930, mantendo seus efeitos até pelo menos a Constituição de 1988.

Durante esse longo período, o Estado atuou de maneira intervencionista, de intensa atividade administrativa e legislativa.

O surgimento de alguns diplomas justralhistas ficaram conhecidos como questão social. Esta área marcou um conjunto de ações diversificadas, que, de um lado, uma rigorosa repressão sobre quaisquer movimentações operárias, e de outro, uma tímida legislação justralhista surgindo para garantir direitos aos trabalhadores.

Principais áreas de interesse do Governo surgiram nessa fase, como por exemplo, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, instaurou-se o Departamento Nacional do Trabalho. Houve também uma estruturação sindical oficial. Além disso, como desenvolvimento da política trabalhista, houve a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, um sistema de solução judicial de conflitos no âmbito do trabalho.

Contudo, além dessas criações de áreas governamentais, é importante ressaltar que referente às normas protetivas dos trabalhadores, a implementação destas foi intensa e extensa.

Diante dessa situação problemática de excesso intervencionista estatal, foi promulgada a Constituição Federal de 1891, trazendo garantias no exercício de qualquer profissão, assegurando também a liberdade de associação. Preponderou a proibição do trabalho do menor de doze anos em fábricas, fixação da jornada de trabalho em sete horas para menores, entre doze e quinze anos do sexo feminino e entre doze e quatorze anos para o sexo masculino.

A próxima constituição promulgada foi em 1934, acarretando o avanço de muitos direitos trabalhistas, como por exemplo, a criação de instituto de acidente de trabalho, direito às férias, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal remunerado e etc. Essa constituição foi considerada um aumento significativo sobre o direito do trabalhador, haja vista que permanecem mais de oitenta anos em nossa sociedade.

Consoante a Sérgio Pinto Martins (2013, p. 11)

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

No âmbito do trabalho, duas importantes leis foram adotadas na vigência da Carta Magna de 1934, conforme leciona Arnaldo Sussekind (2010, p. 39):

A lei nº 62 de 1935, que dispôs sobre a rescisão do contrato de trabalho, assegurando o aviso prévio e a indenização de antiguidade do empregado despedido sem justa causa, ao mesmo tempo que se estabeleceu o direito de *estabilidade*, após dez anos de serviço, aos empregados da indústria e do comércio. E a lei nº 185, de 1936, que instituiu as *Comissões de Salário Mínimo*.

Com o golpe de Getúlio Vargas, a Carta de 37 foi outorgada, inspirada na Constituição Polonesa e na Carta *Del Lavoro*. O único marco dessa constituição imposta foi a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas

em 1943. A criação da CLT concentrou em um único diploma legal todos os direitos trabalhistas existentes na época.

Com relação à Carta de 1937, não houve aplicação regular. Muitos de seus dispositivos permaneceram sem aplicabilidade. A ditadura marcou essa época, e todo o poder Executivo e Legislativo ficou nas mãos do Governante.

Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 72) leciona que a CLT foi fruto de quase um ano de estudos, remetendo, posteriormente, ao Presidente da República, com opiniões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas e etc. O relatório apresentado ao Presidente ressaltou ainda que:

(...)“a Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes de instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social”.

Logo em seguida a Carta Constitucional de 1946, retomou as diretrizes democráticas de 1934, momento em que Getúlio Vargas foi deposto. Durante sua vigência, foram implementadas normas de descanso semanal remunerado, estabilidade, criação do 13º salário, direito de greve, indenização pela terminação do contrato por obra ou serviço certo, o Estatuto do Trabalhador Rural, o salário-família e outros direitos que já estavam na constituição anterior.

A Constituição de 1946 ratificou o princípio da isonomia, no sentido de proporcionar igualdade de salário para o mesmo serviço, por motivo de sexo, idade ou estado civil.

Passou a ser proibido o trabalho de menores de 18 anos no período noturno, e não mais aos menores de 16 anos, como norma da Constituição anterior.

A Carta Magna de 1946 retomou os preceitos democráticos e garantiu liberdades no ambiente de trabalho aos cidadãos.

A Constituição de 1967 não trouxe grandes alterações no cenário trabalhista, no entanto, no âmbito da legislação ordinária, foram regulamentados o direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural, trabalhador temporário e etc.

Mauro Mascaro Nascimento (2009, p.46) assevera sobre os direitos individuais conquistados durante da vigência da Carta de 67:

O elenco dos *direitos individuais* do trabalhador, constante das constituições anteriores, foi ampliado (art. 158), com referência à integração do empregado na vida e no desenvolvimento da empresa e, excepcionalmente, na sua gestão – norma pragmática que não foi traduzida em lei. Por outro lado, previu o fundo de garantia por tempo de serviço como alternativa ao regime da indenização de antiguidade até aquisição da estabilidade no emprego.

O surgimento e evolução de todos os esses direitos e constituições do Brasil foram marcados pela segunda fase da evolução histórica do Direito do Trabalho. Segundo Maurício Godinho Delgado (2014, p. 113), a evolução política brasileira não permitiu que o Direito do Trabalho passasse pela fase da Sistematização e Consolidação, em que surgissem propostas de solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade. Ademais, devido uma intensa e longa ação autoritária do Estado, fez com que o modelo trabalhista fosse fechado, compacto e centralizado nas mãos dos governantes da época.

Portanto, a terceira e última fase da evolução histórica do Direito do Trabalho, chamada de Transição Democrática do Direito do Trabalho Brasileiro, é resultante da Constituição de 1988.

Pode-se dizer que estar diante dessa fase do Direito do Trabalho segundo Maurício Godinho Delgado (2014, p. 114), significa a “superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativo de décadas atrás”.

Em 05 de outubro de 1988, iniciou a renovação democrática. O homem tornou-se a visão principal do constituinte, com olhos a valorização da coletividade, sempre sendo analisado com relação a dignidade da pessoa humana.

O avanço da democracia é claro na Constituição brasileira. Maurício Godinho Delgado (2014, p. 115) assevera que“(...) pela primeira vez

em 60 anos, liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais no país, especialmente sem interferência administrativa do Estado (art. 8º, I e II, CF/88). ”

Nesse mesmo sentido, ainda corrobora (2014, p.115):

Incrementou-se, ademais, a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior brasileiro, seja em primeira instância, seja no plano dos tribunais regionais (o art. 112, CF, em seu texto original de 1988, dispunha: “Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal...”).

Esse período de transição democrática do Direito do Trabalho, surgiu em meio à crise cultural, por volta de 1990, as pessoas defendiam a diminuição da intervenção estatal, inclusive normativa.

Essa linha de raciocínio defendia uma desregulamentação do poder estatal, que deveria criar mecanismos de flexibilização das normas trabalhistas.

Maurício Godinho Delgado (2014, p. 117) leciona que a crise do Direito do Trabalho que ocorreu na Europa em 1970, no Brasil, sentiu-se mais ou menos 20 anos depois, por volta de 1990, justamente em pleno processo de transição democrática do ramo trabalhista. E ainda afirma que “essa coincidência temporal de processos – o de democratização, de um lado, e, de outro, o de desarticulação radical do ramo justabalhista – tornou dramática a fase brasileira de crise e transição do Direito do Trabalho. ”

Quanto aos direitos democráticos dos trabalhadores, a Constituição de 1988 foi significativamente inovadora.

Houve a equiparação de trabalhadores urbanos e rurais. O salário mínimo passou a ser unificado em todo o território nacional. A jornada de trabalho, antes de 48 horas, passou a ter duração de 44 horas semanais, conforme artigo 7, inciso XIII da Magna Carta. A Constituição ainda previu o aumento do adicional de horas extras, passando de 20% previsto no §1 do artigo 59 da CLT, para 50%, contemplado no artigo 7, XVI da CF.

A licença-maternidade foi ampliada para cento e vinte dias, e houve previsão de cinco dias para licença-paternidade, conforme artigo 10, §1 do ADCT. Quanto às férias, houve um aumento de um terço da remuneração quando o empregado fosse gozar desse direito.

Ademais, o artigo 10, inciso I e II do ADCT, assegura à empregada gestante e ao empregado eleito para comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) estabilidade provisória, e conseqüentemente, restringe o poder do empregador de demitir injustificadamente seus empregados pelo menos nessas hipóteses.

É possível analisar que a Constituição Federal evidenciou a importância do trabalhador e de seu labor diante de toda a sociedade, conferindo inúmeros direitos dos quais não podem ser restringidos.

Em harmonia a todos órgãos e direitos trabalhistas, Maurício Godinho Delgado (2014, p. 116) conclui que:

O Texto Magno conferiu novo *status* ao Direito do Trabalho – inclusive o Direito Individual do Trabalho -, mediante princípio, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileiras.

Contudo, cabe ao intérprete do direito o dever de concretização desses direitos fundamentais.

3 O ARTIGO 7, INCISO I DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Para um inicial questionamento do trabalho, é necessário transcrever o texto do artigo 7º, I, CF: “Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

É possível analisar que o inciso I do artigo 7º da Carta Magna trata da despedida arbitrária ou sem justa causa. Contudo, é explícito que esta regulamentação depende de lei complementar, que até então, o legislador ainda não a regulamentou. Isso quer dizer que inicialmente, a ideia era de proteger o empregado contra demissões injustas e arbitrárias, mas que isso dependeria de uma legislação infraconstitucional.

O artigo supracitado nos remete a ideia da estabilidade para o empregado, uma vez que seu trabalho estaria protegido de abusos oriundos de propostas absurdas provenientes dos empregadores. Não é difícil encontrar

“chantagens” dentro do ambiente de trabalho, subordinando o empregado a determinado tipo de atividade abusiva.

Sérgio Pinto Martins (2013, p. 450) trata da estabilidade da seguinte forma:

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.

Nesse mesmo sentido, o autor Maurício Godinho Delgado (2013, p. 1285) aborda o tema da estabilidade com a seguinte redação:

Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

Com a edição de uma lei que regulamentasse as despedidas imotivadas do empregador, traria uma segurança aos empregados em geral, um cenário diferente do que encontramos hoje. Atualmente, o que encontramos no cenário trabalhista é a instabilidade do empregado, isso quer dizer que, ele pode ser surpreendido por uma dispensa imotivada, desde que o empregador pague as verbas rescisórias que lhe são devidas. O sistema brasileiro tem adotado um sistema indenizatório, prevendo verbas rescisórias quando o empregado for demitido sem justa causa, tornando-se como exceção, a estabilidade do empregado no âmbito da relação de emprego.

A figura da estabilidade fraquejou consideravelmente com o advento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Daí em diante, o cenário jurídico trabalhista ficou marcado pela multa sobre o saldo do FGTS quando relacionado a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 1285) descreve que depois da criação do FGTS, a estabilidade ficou enfraquecida, restando apenas três exemplos estabilitários no Brasil:

(...) a dos antigos contratos regidos pela CLT (de pré-1988); a dos contratos de servidor público celetista com cinco anos no emprego ao

tempo da Constituição (desde 05/10/1983, portanto), situação criada pelo artigo 19 do ADCT da Constituição; finalmente, a estabilidade do servidor público celetista concursado, adquirida nos moldes do artigo 41 do mesmo Texto Máximo.

Portanto, o artigo 7, inciso I, da Constituição Federal necessita de uma lei que regulamente a dispensa arbitrária ou sem justa causa, de modo que traga uma segurança para o trabalhador, passando a surtir efeitos diante de todos os empregados, e que a partir de então, a regra seja a estabilidade no emprego.

O legislador no texto da Constituição Federal tratou da estabilidade para os empregados sindicalizados, passando a adquirir a estabilidade a partir do registro de sua candidatura em determinados cargos, até um ano após o final do mandato, podendo ocorrer a dispensa apenas quando houver o cometimento de falta grave:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Por conseguinte, no período da elaboração da nossa Constituição, as normas caminhavam no sentido da segurança do empregado. Essa segurança no ambiente de trabalho não traz somente a estabilidade, assim como uma justificativa plausível de sua demissão por parte do empregador, garantia que deve ser percebida a todo cidadão.

Com advento de outras normas em sentido contrário ao sistema estabilitário que foram sendo aprovadas, e devido esse desvio de tratamento, o tratamento do empregado no âmbito da relação de emprego acabou tomando rumos diferentes. Uma mudança significativa foi com o advento da Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, prevendo indenizações em caso de despedida arbitrária ou sem justa causa.

3.1 Despedida arbitrária ou sem justa causa

O inciso I do artigo 7º da Carta Magna estabelece que haverá proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar. A questão é que até hoje essa lei complementar inexistiu.

Com o advento da Constituição de 1988, alguns direitos que previam a estabilidade, como por exemplo, a CLT, que idealizava a estabilidade do empregado com mais de dez anos de serviço na empresa, caiu por terra. O artigo 7º revogou o artigo 492 da CLT, quando mencionou a necessidade de legislação complementar para regulamentar a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Com o advento da Lei do FGTS, o regime da estabilidade caiu por terra, e até os empregados que eram protegidos pela estabilidade e só poderiam ser dispensados mediante motivação do empregador, foram submetidos ao regime indenizatório. O empregado receberia agora, dentre outros direitos, uma indenização sobre o saldo do FGTS.

3.1.1 Despedida Arbitrária

O conceito de dispensa arbitrária ou sem justa causa são diferentes.

Conforme Sergio Martins Pinto (2013, p. 394): “O conceito de dispensa arbitrária é encontrado no art. 165 da CLT, que dispõe que se entende por dispensa arbitrária a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

Despedida arbitrária é aquela na qual não é fundamentada nos quatro motivos. Entende-se por motivo disciplinar o que está relacionado com a dispensa por justa causa, conforme o rol do artigo 482 da CLT, no qual o empregado comete determinado ato descrito nesse artigo e que dá ensejo a despedida por justa causa. Motivo técnico é aquele que diz respeito à atividade de gestão da empresa. Motivo econômico é o oriundo de custos da empresa. E por fim, o motivo financeiro se procede quanto ao capital da empresa.

Portanto, a despedida arbitrária é aquela provocada pelo empregador de maneira imotivada. Não há sequer motivos injustos, é simplesmente uma dispensa por vontade íntima do patrão.

3.1.1.1 Despedida sem justa causa

A despedida sem justa causa não tem o mesmo significado de despedida imotivada.

O empregador pode dispensar um empregado quando este cometer falta grave, com justa causa. O conceito de justa causa segundo Sergio Pinto Martins (2013, p. 397) é: “Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei. ”

Despedida por justa causa não pode ser entendida como sinônimo de falta grave, embora possuam semelhanças, são conceitos distintos.

A justa causa é a incidência de um ato faltoso, na qual a gravidade do ato é suficiente para ocasionar a interrupção do contrato de trabalho, sem qualquer ônus das partes. Diferentemente de que se entende por falta grave, está por sua vez, é um ato do empregado que embora justifique o fim do contrato de trabalho, este deve ser comprovado pelo empregador a falta grave cometida pelo empregado, conforme dispõe o artigo 818 da CLT: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Assim sendo, a despedida sem justa causa é ato de “quebra” do contrato de trabalho que, embora o empregador apresente motivos, estes não se enquadram em faltas graves cometidas pelo trabalhador.

Isso significa que dispensa arbitrária é sinônimo de dispensa imotivada, nas quais não possuem o mesmo significado de dispensa sem justa causa, uma vez que aquela não há qualquer justificativa razoável existente para defender a vontade do empregador.

3.2 A aparente falta de regulamentação

A eficácia da norma contida no artigo 7º, I, da Constituição Federal foi e é ainda muito questionada. Isso se dá devido seu texto fazer alusão à edição de uma lei complementar para regulamentar a despedida

arbitrária, e até o momento, não houve criação de nenhuma lei no sentido de regulamentação. A questão é se esse inciso possui uma aplicabilidade imediata, ou, então, ter uma eficácia limitada.

Temos, portanto, uma norma que por si só não produz efeito para a função para qual foi criada: regulamentar dispensa sem justa causa ou arbitrária. Assim, conclui-se que essa norma é de eficácia limitada, necessitando de uma lei infraconstitucional para dar sua devida aplicabilidade.

Entende-se por uma norma de eficácia limitada, segundo Pedro Lenza (2014, p. 254):

São aquelas normas que, de imediato, no momento em que a Constituição é promulgada (ou diante da introdução de novos preceitos por emendas à Constituição, ou na hipótese do art. 5º § 3º), não têm o condão de produzir todos os seus efeitos, precisando de uma lei integrativa infraconstitucional. São, portanto, de aplicabilidade mediata e reduzida, ou, segundo alguns autores, aplicabilidade diferida.

Quando se trata de direito do trabalhador, é perceptível que são direitos ligados diretamente com a dignidade da pessoa humana, pensando nesse caso, ter sua aplicabilidade imediata, como descrito no artigo 5º §1 da Carta Constitucional:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Contudo, esse caráter de eficácia limitada é um retrocesso jurídico, uma mera aglomeração de palavras que não produzem efeitos jurídicos.

É perceptível que as normas de direitos e garantias fundamentais possuem aplicabilidade imediata, ou seja, desde edição, produzem efeitos para os cidadãos. Isso não condiz com o texto do artigo 7º, uma vez que se trata de direito de garantias do trabalhador, porém, sua aplicabilidade é limitada, necessitando de outra norma para regulamentá-lo.

Pedro Lenza (2014, p. 1184) trata do Direito do Trabalho como um instrumento para uma existência digna:

Sem dúvida, de relevante instrumento para implementar e assegurar a todos uma existência digna. O Estado deve fomentar uma política econômica não recessiva, tanto que, dentre os princípios da ordem econômica sobressai a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Aparece como fundamento da República (art. 1º, IV) e a ordem econômica, conforme os ditames da justiça social, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa.

As normas de eficácia plena tratam de direitos e garantias fundamentais, e com isso, relacionando o texto do artigo 7º, I com sua eficácia, seria possível dizer que este independe de lei complementar para surtir efeitos, no qual a intenção da lei seria apenas de regulamentar o modo que ocorreria a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Existindo ainda, uma íntima ligação do artigo 5º §1 com o artigo 7º, I do mesmo texto constitucional.

Ora verificando-se uma interpretação restrita do referido texto da lei, é possível concluir que se trata de um dispositivo de eficácia limitada, e enquanto o legislador não regulamentar esse inciso, a sua eficácia ficará restrita à criação de uma lei complementar.

À vista disso, chega-se à conclusão de que mesmo havendo a previsão de regulamentação por lei complementar do artigo já supracitado, este texto de característica fundamental à pessoa humana não pode ser inútil, pois se assim for, quebra a imposição fundamental da própria Constituição, das quais as normas de direitos e garantias fundamentais possuem aplicabilidade imediata.

3 CONCLUSÃO

Os direitos dos trabalhadores sofreram grande transição para chegar ao patamar constitucional do qual é hoje. O trabalho ser reconhecido como um direito fundamental é uma grande evolução, justamente por preservar a dignidade da pessoa humana.

A Constituição de 1988 apresenta elementos essenciais, como os valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa, elencados no artigo 1º

da referida Carta Magna. Ainda que o trabalhador tenha conquistado inúmeros direitos ao longo de todos esses anos, existem falhas que não podem ser esquecidas. Uma delas e, talvez, a mais importante, seja a necessidade de regulamentação do artigo 7, inciso I do Texto Maior.

Com a edição de uma lei complementar, trará eficácia supracitado artigo e com isso, levaria aos empregados a uma real garantia de emprego, e não a de indenização sobre o FGTS, porque esta não serve como proteção às despedidas arbitrárias ou sem justa causa. A falta de regulamentação do referido artigo impede a efetivação de um direito fundamental no qual não pode esperar.

A dignidade da pessoa humana é um valor que deve ser sempre protegido contra qualquer desrespeito, devendo o direito positivo protegê-la quando ameaçada.

O legislador deve se primar por uma reestruturação nas condições contratuais e da estabilidade do trabalhador no serviço, uma vez que acaba por diminuir as taxas de desemprego.

Dentre os direitos sociais descritos na Constituição de 1988, está inserido o direito ao trabalho, sendo um direito fundamental e, portanto, deve ser garantido pelo Estado, no qual o poder Maior deve fazer o que for necessário para afastar o direito absoluto do empregador.

As leis trabalhistas sempre idealizaram através de suas normas, o sentido contrário o término do contrato da relação de emprego, devendo incorporar novamente, ao nosso sistema jurídico brasileiro o critério motivado para sua terminação devendo prevalecer pela soberania dos dispositivos constitucionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Data do acesso: 08 de abril de 2016.

Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Data do acesso: 15 de abril de 2016.

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

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 18. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014. 1452 p. ISBN 9788502214545

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 980 p. ISBN 9788522475391

MONTEIRO, Vanessa de Fátima Pontes. **A proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa: artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988 e a convenção nº158, da OIT**, 2010. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads//2012/06/A-PROTECAO-CONTRA-A-DESPEDIDA-ARBITRARIA-OU-SEM-JUSTA-CAUSA-ARTIGO-7-I-DA-CONSTITUICAO-FEDERAL-DE-1988-E-A-CONVENCAO-N-158-DA-OIT.pdf>> Acesso em: 20 de abril de 2016.

SCAPELLATO, Daniel e PETZOLD, Thaninggia. **Análise jurídica do artigo 7º, I da CF e sua eficácia**. Disponível em: <<http://www.fenord.edu.br/revistaaguia/revista2015/textos/artigo01.pdf>>. Acesso em: 10 de abril de 2016.

RADICCHI, Julianada Silva. **Os impactos da flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro**, 2011. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1844/1/2011_JulianadaSilvaRadicchi.pdf Acesso em: 30 de junho de 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 34. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2011. 926 p. ISBN 978-85-392-005-9

VARANDAS, Renata Cavalieri. **Proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa nos contratos de trabalho por prazo indeterminado**, 2011. Disponível em: <<http://www.unipac.br/site/bb/tcc/dir13.pdf>> Acesso em: 11 de maio de 2016.