

PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL BASEADA EM UMA ANÁLISE DA HISTÓRIA TRABALHISTA

Eduardo Baptista Vieira¹

1 Introdução. 2 Do nascimento do trabalho à formação do Direito Laboral. 2.1 O nascimento do trabalho. 2.2 O trabalho na Antiguidade. 2.3 O trabalho na Idade Média. 2.4 A Revolução Industrial e o liberalismo. 3. Da formação do Direito Trabalhista à Constituição do Brasil de 1988. 3.1 Formação, institucionalização, crise e transição do Direito do Trabalho. 3.2 O Direito do Trabalho no Brasil. 3.2.1 *Da independência à abolição da escravatura*. 3.2.2 *A primeira república (1889 – 1930)*. 3.2.3 *A institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil: Era Vargas*. 3.2.4 *Da Constituição de 1946 à Constituição de 1988*. 3.2.5 *A Constituição de 1988*. 4 A perspectiva do Direito do Trabalho no Brasil. 4.1 Globalização e neoliberalismo. 4.2 Reaproximação do Direito do Trabalho do Direito Civil: flexibilização e desregulamentação da norma trabalhista. 5 Conclusão. Referências.

RESUMO

O artigo propõe apresentar perspectiva do Direito do Trabalho no Brasil baseada em uma análise histórica trabalhista. Por meio de pesquisa bibliográfica, estudou-se desde o surgimento do trabalho até a institucionalização do Direito Laboral no Brasil e em âmbito mundial. Após a institucionalização do ramo justralhista, verificou-se que o Direito do Trabalho, impulsionado por mudanças sociais, políticas e econômicas, vem atravessando uma fase denominada de crise e transição do Direito do Trabalho. Baseada em análise histórica trabalhista, o artigo apresenta uma perspectiva do Direito do Trabalho de flexibilização e desregulamentação da norma trabalhista, em um cenário de globalização e de fortalecimento do neoliberalismo, o qual impulsiona a diminuição da estrutura do Direito do Trabalho. Em decorrência de recentes alterações normativas implementadas especialmente pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, e pela Lei nº 13.874/2019, denominada de lei da liberdade econômica, é possível perceber que o Direito do Trabalho está se reaproximando do Direito Civil. Em conclusão, o estudo apresenta uma perspectiva de modificação do Direito do Trabalho no Brasil no sentido de torná-lo menos público e mais privado, com o fortalecimento do modelo de negociação individual ou coletiva e da autonomia da vontade contratual pactuada entre as partes da relação de trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Análise histórica. Perspectiva. Reaproximação. Direito Civil.

¹ Auditor-Fiscal do Trabalho. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Centro Universitário de Brasília – UNICEUB. Especialista em Gestão Pública pelo Instituto IMP de Brasília. Bacharel em Administração pela Universidade Federal da Bahia – UFBA. Bacharel em Comunicação Social pela Universidade Católica de Salvador – UCSAL.

1. INTRODUÇÃO

O artigo objetiva apresentar perspectiva do Direito do Trabalho no Brasil a partir de uma análise histórica trabalhista.

Foi estudado o trabalho desde o seu nascimento até a institucionalização do Direito Trabalhista no Brasil e no mundo, o que possibilitou compreender a perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro, em um contexto de globalização e neoliberalismo, o qual impulsiona a flexibilização e a desregulamentação da norma trabalhista.

Utilizou-se, no artigo, da literatura clássica à atual do Direito do Trabalho brasileiro. Dentre os autores estão Alice Monteiro de Barros, Amauri Mascaro Nascimento, Arnaldo Sussekind, Mauricio Godinho Delgado, Sergio Pinto Martins e Vólia Bomfim Cassar.

A pesquisa promovida é científica e socialmente relevante porque a norma trabalhista do Brasil está em permanente discussão na esfera política, jurídica, administrativa e acadêmica. Em adição, o trabalho é, em princípio, indissociável da vida humana.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE², a força de trabalho brasileira é de 105,4 milhões de pessoas (ocupadas e desocupadas). Registra-se que o contingente de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada é de 33 milhões, enquanto 11,7 milhões trabalham nesse setor sem carteira assinada. A categoria de trabalhadores por conta própria possui 23,8 milhões de pessoas. Com relação aos empregadores, o Brasil registra 4,5 milhões de pessoas nessa condição. Os trabalhadores domésticos representam 6,3 milhões, enquanto os empregados do serviço público estão estimados em 11,8 milhões. Portanto, trata-se de um assunto de grande vinculação e relevância social.

No primeiro capítulo, pesquisou-se o nascimento do trabalho, o labor na Antiguidade e na Idade Média, a Revolução Industrial e o liberalismo. Esse histórico permitirá ao leitor compreender as bases da norma trabalhista formada a partir do final século XVIII.

² BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Trimestre Móvel Set. – Nov. 2018*. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2018_nov.pdf> Acesso em: 30 jan. 2019.

No capítulo seguinte, foi estudado o processo de formação e institucionalização do Direito do Trabalho no mundo, assim como a fase de crise e transição do ramo justrabalhista, cujos reflexos no Brasil sobrevieram a partir de 1990. Igualmente, pesquisou-se o processo de formação e institucionalização do Direito Trabalhista brasileiro que perdurou até a promulgação da Constituição do Brasil de 1988.

No último capítulo, o artigo analisou pontos da Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, e da Lei nº 13.874/2019, denominada de lei da liberdade econômica, e apresentou, em um cenário de globalização e de fortalecimento do neoliberalismo, perspectiva do Direito do Trabalho no Brasil de flexibilização e desregulamentação da norma trabalhista, fato que reaproxima o Direito Laboral brasileiro do Direito Civil.

2. DO NASCIMENTO DO TRABALHO À FORMAÇÃO DO DIREITO LABORAL

2.1. O NASCIMENTO DO TRABALHO

Para Sussekind³, “toda energia humana, física ou intelectual, empregada com um fim produtivo, constitui trabalho”. Ensina o autor que, desde a mais longínqua antiguidade, o homem sempre trabalhou, fosse para se alimentar ou se defender, ou mesmo para se abrigar do frio. A produção de instrumentos, como lanças e machados, eram formas de trabalho, assim como a realização de atividades como a pesca, a caça e depois a agricultura.

Barros⁴ explica que a palavra trabalho deriva do latim *tripaliare*, que quer dizer “martirizar com o *tripalium*”, isto é, um instrumento de tortura composto de três paus.

Martins⁵ acrescenta que o *tripalium* também “era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho”.

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

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 53.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 4.

2.2. O TRABALHO NA ANTIGUIDADE

Martins⁶ ensina que, na Antiguidade, “a primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista”.

Sussekind⁷ acrescenta que “os povos da antiguidade fizeram do trabalho escravo o esteio da sua economia e o instrumento das suas realizações. As civilizações dos egípcios, assírios e babilônicos foram edificadas com base nesse tipo de trabalho [...]”.

Barros⁸ elucida que, especialmente entre gregos e romanos, a caracterização do trabalho como coisa foi determinante para a formação da escravidão. Um homem poderia se tornar escravo como resultado de guerras, de condenações penais, do nascimento etc. Simultaneamente à escravidão, havia o trabalho exercido em liberdade, a exemplo dos artesãos. Com o crescimento populacional, surgiram novas relações de trabalho, entre os séculos VII e VI a.C, com destaque para a locação de coisas (*locatio conductio*)⁹, isto é, um acerto consensual no qual um homem obrigava-se a dar a outro homem o uso e o gozo de certa coisa, ou a prestação de um serviço chamado *merces* ou *pensio*. Essas antigas relações de trabalho foram as que antecederam a criação do contrato de trabalho e de empreitada.

2.3. O TRABALHO NA IDADE MÉDIA

Barros¹⁰ ensina que, na Idade Média, a escravidão enfraquece economicamente, tanto no período feudal (séculos V a XI) quanto no período urbano (séculos XI a XV). No primeiro, o trabalho era exercido pelos servos, a quem reconhecia-se a condição

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 4.

⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 4.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 54-58.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 4. A *locatio conductio* tinha por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou resultado de trabalho em troca de pagamento. Estabelecia, portanto, a organização do trabalho do homem livre. Era dividida de três formas: (a) *locatio conductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa; (b) *locatio conductio operarum*, em que eram locados serviços mediante pagamento; (c) *locatio conductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada).

¹⁰ BARROS, op. cit., p. 58-59.

de pessoa, diferentemente dos escravos, apesar da relação entre os senhores feudais e os servos ter sido próxima a uma relação de escravidão, podendo, por exemplo, aqueles maltratarem ou encarcerarem estes em certas situações. No segundo, alavancadas pelo crescimento de feiras e mercados fora dos limites dos feudos, surgiram as corporações de ofício em decorrência do trabalho realizado pelos centros de artesãos e de mercadores. As corporações de ofício estabeleciam as regras contratuais aplicáveis aos aprendizes, aos companheiros e aos mestres.

Segundo Martins¹¹, os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros eram trabalhadores assalariados e os aprendizes eram os menores que recebiam o ensino da profissão. Nessa fase, existia um pouco mais de liberdade para o trabalhador, porém, os objetivos eram os interesses das corporações e não conferir proteção aos trabalhadores. A jornada de trabalho nas corporações de ofício chegava até as 18 horas diárias no verão. Os aprendizes laboravam desde 12 ou 14 anos, em certos países até com idade inferior.

Barros¹² leciona que o declínio das corporações de ofício teve início no século XIV, atravessando o século XV e acentuando-se nos séculos XVI e XVII, em decorrência dos abusos praticados pelos mestres. Adicionalmente, a autora informa que a incapacidade de modernizar o trabalho diante das novas necessidades socioeconômicas e a tendência dos mestres de transformarem o ofício em um bem da família impulsionaram a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil.

2.4. A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O LIBERALISMO

Barros¹³ explica que a crise do regime artesanal, na Idade Moderna, motivada pela inovação tecnológica (Revolução Industrial), culminou no surgimento de um novo regime no final do século XVIII, o liberal. Nessa época, a Revolução Francesa de 1791 exaltava o liberalismo econômico e a liberdade individual, além de consagrar a liberdade para o exercício das profissões. A evolução do liberalismo materializou-se

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 4-5.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 60-61.

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 60-63.

através do Código de Napoleão, em 1804, que destacou a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas - “as convenções têm força de lei para os que as celebram” - e trouxe diretrizes da organização do trabalho para os quadros do Direito Civil. Dentre as regulações, citam-se o contrato de trabalho como modalidade de locação e o contrato a prazo.

Ainda sobre a revolução na França, Sussekind¹⁴ destaca que:

[...] a Revolução Francesa adotou o princípio do respeito absoluto à autonomia da vontade (liberdade contratual), cuja consequência foi a não-intervenção do Estado nas relações contratuais (*laissez-faire*). Consagrou, assim, o liberalismo-econômico pregado pelos fisiocratas, com o que facilitou a exploração do trabalhador. As teorias de *Adam Smith*, considerado o pai da economia política, foram testadas na prática; mas o resultado, sob o ângulo social, foi trágico.

Martins¹⁵ registra que, com a Revolução Industrial, aparece o trabalhador alçado à condição de empregado que, em regra, passa a laborar para receber um salário. Ele explica que o Direito do Trabalho se desenvolve concomitantemente ao crescimento dos novos métodos de produção, como a máquina a vapor e a máquina de fiar. Houve uma substituição do trabalho humano por máquinas, o que reduziu os postos de trabalho nas cidades e causou desemprego no campo. Nesse momento, os trabalhadores começaram a se organizar e a lutar por melhores condições de trabalho (como redução da jornada de trabalho, maiores salários, ambiente laboral salubre e seguro) e a combater à exploração de mulheres e crianças. Isso repercutiu na atuação estatal, que deixou de ser abstencionista e passou a ser intervencionista, reconhecendo o primeiro dos direitos econômicos e sociais, isto é, o direito ao trabalho.

¹⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 14.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 6.

3. DA FORMAÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA À CONSTITUIÇÃO DO BRASIL DE 1988

3.1. FORMAÇÃO, INSTITUCIONALIZAÇÃO, CRISE E TRANSIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Sussekind¹⁶ explica que “o Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários”.

Segundo Delgado¹⁷, “o direito do trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil”.

Na visão de Cassar¹⁸, o Direito do Trabalho “nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho”. A autora esclarece que as regras do Direito Comum (Civil) não atendiam mais os anseios da classe trabalhadora, que estava vulnerável em razão das mudanças advindas da Revolução Industrial, como o barateamento da mão de obra decorrente da mecanização da produção e da redução do poder de barganha dos trabalhadores. O novo sistema normativo protecionista e intervencionista que emergia resultou da condição inferior que o operário se encontrava, em face da premissa de que o “contrato faz lei entre as partes” pressionar o obreiro a aceitar quaisquer condições de trabalho.

Para Nascimento¹⁹, o Direito do Trabalho decorre de razões econômicas, políticas e jurídicas. Quanto às econômicas, ele afirma que “o direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado”. Em relação às políticas, o autor esclarece que “o mais importante foi a transformação do Estado Liberal [...] o capitalista livremente podia impor, sem interferência do Estado, as suas condições ao trabalhador”. Dentre as razões jurídicas, ele menciona:

¹⁶ SUSSEKIND, op. cit., p. 13.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 83.

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. – 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 12.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 44-45.

o reconhecimento do direito de união, do qual resultou o sindicalismo; o direito de contratação [...] regido pelo princípio da função social do contrato; e o direito a uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar o princípio da dignidade do homem no trabalho.

Cassar²⁰ explica que o Direito do Trabalho possui função tutelar, econômica, coordenadora, política e social. Tutelar porque busca proteger o trabalhador de cláusulas abusivas. Econômica na medida em que influencia o mercado e o capital, além de visar ao acesso das riquezas pelas pessoas. Coordenadora porquanto objetiva harmonizar os conflitos entre capital e trabalho. Política pois qualquer medida estatal coletiva é de interesse público. E social porque visa à melhoria da condição social do trabalhador e da sociedade como um todo.

De acordo com Martins²¹, a legislação trabalhista passou a estabelecer normas mínimas sobre as condições de trabalho, a serem observadas pelos empregadores. A título exemplificativo, cita-se a Lei de Peel (1802) na Inglaterra, que disciplinou o trabalho dos aprendizes paroquianos, limitando a jornada de trabalho a 12 horas diárias. Em 1819, aprovou-se uma lei que proibia o trabalho para menores de nove anos. Na França, em 1813, proibiu-se o trabalho de menores em minas e, em 1814, o trabalho nos domingos e feriados.

Segundo Delgado²², o processo de formação do Direito do Trabalho está ligado a importantes momentos históricos, sendo um marco o Manifesto Comunista (Marx e Engels) em 1848. Outrossim, a Encíclica Católica *Rerum Novarum* de 1891. Também, a Primeira Guerra Mundial e suas consequências, tais como a Constituição mexicana de 1917, a Constituição alemã de Weimar e a formação da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Tratado de Versalhes), ambas em 1919. Essas duas Constituições foram precursoras na positivação de normas trabalhistas, fundamentais para a solidificação do Direito do Trabalho.

Nascimento²³ explica que a primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho foi a mexicana, que disciplinou a jornada de trabalho diurna em 8 horas, a proibição do trabalho para menores de 12 anos, o descanso semanal, o salário mínimo, a proteção à maternidade e contra acidentes de trabalho, a igualdade salarial,

²⁰ CASSAR, op. cit., p. 12.

²¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 7.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 93-94.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 45-46.

a sindicalização, entre outros direitos trabalhistas. A segunda Constituição a positivar o Direito do Trabalho foi a de Weimar, tendo sido considerada a base das democracias sociais, disciplinando a participação dos trabalhadores nas empresas, a existência de um direito unitário do trabalho, a liberdade de associação dos trabalhadores, o direito ao sistema de seguro social etc. Destaca-se também a Carta del Lavoro italiana de 1927, base dos sistemas políticos corporativistas da própria Itália, da Espanha, de Portugal e do Brasil, cujo princípio da intervenção do Estado na economia é percebido no seu lema: *tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado*.

Delgado²⁴ sintetiza as quatro fases evolutivas do Direito do Trabalho, esquematizadas por Granizo e Rothvoss: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

A fase da formação estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no *Peel's Act*, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores. A segunda fase (da intensificação) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o *Manifesto Comunista* de 1848 e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase (da consolidação) estende-se de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890), que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891), que também fez referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada “questão social”. A quarta e última fase, da autonomia do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

Ainda, Delgado²⁵ destaca a deflagração de uma nova fase no ocidente entre 1979 e 1980, marcada pelo “processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990)”. O autor denomina essa fase de *crise e transição do Direito do Trabalho*.

A fase de crise e transição do Direito Laboral surge, no final do século XX, como produto da crise econômica iniciada na década de 1970 (crise do petróleo, inflação e desemprego). Em adição, a acentuada renovação tecnológica e a ampliação dos instrumentos de comunicação (internet) reduziram os postos de trabalho na indústria, fazendo surgir novas formas de relação trabalhista, a exemplo do teletrabalho e do

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 94.

²⁵ DELGADO, op. cit., p. 95.

escritório em casa, estranhas as formas tradicionais de contratação e emprego, consolidando-se, nos principais centros do mundo, a ideologia político-cultural da desregulamentação das políticas sociais do Estado de Bem-Estar Social (Margaret Thatcher na Inglaterra em 1979, Ronald Reagan nos Estados Unidos em 1980 e Helmut Kohl na Alemanha em 1982).²⁶

Nascimento²⁷ ensina que essa última fase emerge com o deslocamento da produção da indústria para outros segmentos (sociedade pós-industrial). Observam-se as seguintes características nessa sociedade: diminuição dos empregos na indústria; quebra da hegemonia dos detentores dos meios de produção; destaque para os detentores de conhecimento e de informação; modificação do conceito de luta de classes; irreversibilidade da globalização; relevância da ciência no desenvolvimento da produção; crise do Estado de Bem-Estar Social; produtividade atrelada ao menor uso de mão de obra; substituição do trabalho humano por máquinas; aumento do desemprego e do subemprego; e sobreposição da sociedade de serviços à sociedade industrial.

3.2. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

3.2.1. Da independência à abolição da escravatura

Sussekind²⁸ observa que a independência do Brasil de Portugal, em 1822, foi seguida da Constituição de 1824, a qual adotou princípios da Revolução Francesa. Destacam-se a liberdade para o trabalho e a extinção das corporações de ofício. Nessa época, ainda não havia proteção legal aos trabalhadores, entretanto, não houve reações da classe trabalhadora como visto nos países industrializados, mesmo porque preponderava a atividade agrícola e a exploração de minérios no país, inclusive com a utilização de mão de obra escrava.

Delgado²⁹ analisa o período imperial como um período de pouca relevância no que diz respeito a formação do ramo justralhista, tendo em vista a condição da

²⁶ DELGADO, op. cit., p. 95-99.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 47.

²⁸ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 31-32.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 106.

relação de emprego pressupor a liberdade, no caso brasileiro, obstaculizada pelo trabalho escravo.

Para Delgado³⁰, a Lei Áurea, embora não tivesse caráter trabalhista, pode ser considerada como marco da história do Direito do Trabalho no Brasil, pois eliminou da ordem sociojurídica o trabalho escravo e motivou uma nova forma de relação trabalhista, qual seja, a relação de emprego.

Cassar³¹ considera que os principais normativos desse período foram: a Constituição do Império (1824); o Código Comercial (1850), o qual apresentou regras processuais, do Direito Civil e do Direito do Trabalho; a Lei do Ventre Livre (1871), garantindo aos nascidos de escravas à liberdade; a Lei Saraiva Cotegipe (1885), que deu liberdade aos escravos com mais de 60 anos que trabalhassem espontaneamente por mais de três anos; e a Lei Áurea (1888), publicada um ano antes da proclamação da república.

3.2.2. A primeira república (1889 – 1930)

Sussekind³² leciona que o Brasil publicou a Constituição de 1891 pautada em princípios da Constituição dos Estados Unidos da América (1787) e da Declaração Universal dos Direitos do Homem da Revolução Francesa (1789). No seu bojo, trouxe o livre exercício do trabalho humano e a faculdade de organização de sindicatos pelos trabalhadores.

Para Delgado³³, nesse período, preponderou a concepção liberal de não intervenção do Estado na economia e a descentralização política típica da República Velha, o que não contribuiu para o aparecimento de relevante normatização trabalhista federal.

Delgado³⁴ cita diplomas e normas justralhistas da época: Decreto nº 439/1890 (organização da assistência à infância desvalida); Decreto nº 843/1890 (banco dos operários); Decreto nº 1.162/1890 (derrogou a greve como ilícito penal); Decreto nº

³⁰ Ibid., p. 106-107.

³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 16-17.

³² SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 33.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 107-108.

³⁴ Ibid., p. 108-109.

1.313/1891 (regulamentou o trabalho do menor); Decreto Legislativo nº 1.637/1907 (criação de sindicatos profissionais e sociedades corporativas); Regulamento sanitário de São Paulo – Decreto nº 2.141/1911 (dispositivos sobre as condições de higiene nas fábricas); Departamento Estadual do Trabalho – Decreto nº 2.071/1911 (estudo, informações e publicações das condições de trabalho em São Paulo); Lei nº 3.724/1919 (legislação acidentária do trabalho); Lei Elói Chaves – Lei nº 4.682/1923 (instituiu as caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários); Decreto nº 16.027/1923 (Conselho Nacional do Trabalho); Lei nº 4.982/1925 (férias de 15 dias aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários) e o Decreto nº 17.934-A/1927 (Código de Menores - idade mínima de 12 anos para o trabalho, e proibição do trabalho noturno e em minas para menores).

3.2.3. A institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil: Era Vargas

Segundo Delgado³⁵, a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil ocorreu entre 1930 e 1945, durante os governos de Getúlio Vargas. Ao menos até 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, houve uma intensa atividade administrativa e legislativa do Estado. Todavia, os efeitos do firmamento da estrutura jurídica e institucional trabalhista brasileira repercutiram até a Constituição de 1988.

Sussekind³⁶ ensina que a campanha de Vargas para as eleições de 1930 foi feita com promessas de leis sociais e trabalhistas e baseada em uma diretriz intervencionista do Estado na ordem social e econômica. Em outubro de 1930, Vargas assumiu o governo, criando, no mês seguinte, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 1931, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho e regulamentada a organização sindical. Em 1932, foram criadas a Comissão Mista e Permanente de Conciliação, e as Juntas de Conciliação e Julgamento, bases da formação da Justiça do Trabalho (1939).³⁷

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 110.

³⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 35.

³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 17.

Além disso, destacaram-se, durante o governo Vargas, os Decretos Legislativos nº 21.175/32 (instituiu a carteira profissional); nº 21.186/32 e nº 21.364/32 (estabeleceram a jornada de 8 horas de trabalho no comércio e na indústria); nº 21.417-A/32 e nº 22.042/32 (definiram as regras de proteção do trabalho da mulher e do menor, nessa ordem); nº 23.103/33 e nº 23.768/34 (férias anuais para comerciários e bancários, e na indústria); nº 23.322/33 (instituiu a jornada de 06 horas para bancários); e nº 24.637/34 (institui o seguro obrigatório de acidentes de trabalho).³⁸

Em 1934, foi promulgada uma nova Constituição, cujo texto buscou conciliar filosofias antagônicas da social democracia da Constituição alemã e da Constituição liberal dos Estados Unidos da América. Ademais, misturou a representação política corporativa e das associações sindicais com a que resultava do voto direto. Esses fatores contribuíram para a substituição da Carta de 1934 pela Constituição de 1937, outorgada por Vargas.³⁹

Contudo, a Carta Política de 1934 foi a primeira a incorporar direitos trabalhistas no seu texto, tratando de salário mínimo, jornada de trabalho, férias, repouso semanal, pluralidade sindical, indenização por despedida sem justa causa, entre outros.⁴⁰

Cassar⁴¹ pontua que a Constituição de 1937 manteve os direitos trabalhistas incorporados na Constituição anterior. A Carta de 1937 garantiu o reconhecimento dos sindicatos, a obrigatoriedade da contribuição sindical e a unicidade sindical; previu o contrato coletivo de trabalho; e considerou a greve e o *lockout* como recursos antissociais. Ainda, o governo Vargas disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores, e considerou a empresa principal do grupo econômico como empregadora única e solidária.

Nessa fase a atividade legislativa foi intensa: a Justiça do Trabalho (Decreto-Lei nº 1.237/39), a organização sindical (Decreto-Lei nº 1.402/39), a tabela de salários mínimos (Decreto-Lei nº 2.162/40), a duração do trabalho (Decreto-Lei nº 2.308/40), o enquadramento sindical (Decreto-Lei nº 2.381/40), o trabalho do menor (Decreto-Lei nº 3.616/41), o imposto sindical (Decreto-Lei nº 4.289/42), o SENAI (Decreto-Lei nº

³⁸ SUSSEKIND, op. cit., p. 37-38.

³⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 38.

⁴⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 18.

⁴¹ *Ibid.*, p. 18.

4.936/42), a CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43), o salário-enfermidade (Decreto-Lei nº 6.905/44), os acidentes de trabalho (Decreto-Lei nº 7.036/44) e a sindicalização rural (Decreto-Lei nº 7.321/45).⁴²

Delgado⁴³ explica que essa estrutura justralhista constituiu-se por meio de políticas integradas, dirigidas pelo menos em seis vertentes, e que, ao longo dos 15 anos que sucederam 1930, foram coerentemente lançadas e estruturadas pelos governos Vargas. Entre as vertentes: a administração federal (exemplo, Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio), como estrutura de coordenação para as demais ações; a sindical, submetida ao reconhecimento do Estado e até entendida como área de colaboração estatal; a de solução de conflitos trabalhistas (exemplo, Justiça do Trabalho); a previdenciária, de formação corporativa e vinculada às respectivas áreas profissionais e sindicais; a de legislação profissional e protetiva, como a relativa ao trabalho da mulher, à jornada de trabalho e às férias; e a vertente voltada para sufocar, por meio da repressão estatal, manifestações políticas ou operárias adversas à estratégia oficial concebida.

3.2.4. Da Constituição de 1946 à Constituição de 1988

Sussekind⁴⁴ ensina que a Carta de 1946 previu que a economia deveria ser organizada com base na justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

Cassar⁴⁵ afirma que essa Constituição, considerada democrática, dispôs, entre outros, sobre participação de empregados nos lucros empresariais, repouso remunerado, feriados, estabilidade decenal dos trabalhadores e direito de greve.

Sussekind⁴⁶ destaca momentos relevantes desse período: o anterior a 31 de março de 1964, o compreendido entre 1º de abril de 1964 e a promulgação da Constituição de 1967, e o que sucedeu a nova Carta de 1967. Do primeiro momento, o autor menciona as legislações sobre o repouso semanal remunerado; o adicional

⁴² SUSSEKIND, op. cit., p. 40.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 112.

⁴⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 44.

⁴⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 18-19.

⁴⁶ SUSSEKIND, op. cit., p. 44-45.

para o trabalho perigoso; a indenização pelo término do contrato por obra ou serviço certo; o trabalho dos vendedores, viajantes ou praticistas; o 13º salário; o estatuto do trabalhador rural; e o salário-família. Do segundo momento, ele cita a lei que regulava o direito de greve; a que instituiu o salário-educação; e a que criou o FGTS. Ele lembra, ainda, a regulamentação da inspeção do trabalho (1965) e os Decretos-Leis da correção monetária e da primeira revisão da CLT (1967).

Quanto ao terceiro momento, Sussekind⁴⁷ registra que “a Carta Magna de 24 de janeiro de 1967 teve o claro objetivo de assegurar a continuidade da Revolução de 1964, na conformidade da doutrina da segurança nacional desenvolvida pela Escola Superior de Guerra”. As principais características desse momento em relação ao Direito do Trabalho foram a repetição de disposições da Carta de 1946 sobre a organização sindical, com a inclusão de função arrecadatória atrelada a contribuição anual compulsória; a greve como direito dos trabalhadores, salvo serviços públicos e atividades essenciais; a ampliação de direitos individuais do trabalhador, integrando o empregado na vida e desenvolvimento empresarial; o FGTS como alternativa a indenização da estabilidade no emprego; as Leis nº 5.442/68 e nº 5.584/70, que alteraram a Justiça do Trabalho; as Leis Complementares que instituíram e fundiram o Programa de Integração Social com o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público; a Lei Complementar nº 11/71, que aprovou o Programa de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural; a lei que estendeu direitos trabalhistas para os empregados domésticos; a revogação do Estatuto do Trabalhador Rural com posterior disposição em lei dos direitos dessa categoria; a lei que regulamentou o trabalho temporário; o Decreto-Lei nº 1.535/77, capítulo da CLT das férias remuneradas; a Lei nº 6.514/77, que dispôs sobre a segurança e saúde no trabalho; a Lei nº 7.418/85, que criou o vale-transporte; e a Lei nº 2.284/86, que instituiu o seguro-desemprego.

Delgado⁴⁸, ao refletir sobre o desenvolvimento do Direito Laboral nas décadas que sucederam a sua institucionalização no Brasil, considera que a institucionalização justralhista brasileira se estendeu até a Constituição de 1988.

Construindo-se essa institucionalização/oficialização ao longo de um demorado período político centralizador e autoritário (1930-1945), o ramo

⁴⁷ SUSSEKIND, op. cit., p. 46-48.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 113.

justralhista veio a institucionalizar-se, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária. [...] Afirmando-se uma intensa e longa ação autoritária oficial (pós-1930) sobre um segmento sociojurídico ainda sem uma estrutura e experiência largamente consolidadas (como o sistema anterior a 30), disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo. Efetivamente, o modelo justralhista construído nesse período manteve-se quase intocado nas décadas posteriores a 1930. A fase de institucionalização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Constituição de 1988.

3.2.5. A Constituição de 1988

Um dos resultados do processo de consolidação da democracia no Brasil foi a Constituição de 1988.

Nascimento⁴⁹ explica que a Carta de 1988 adotou “um modelo prescritivo, não omissivo, segundo a diretriz do constitucionalismo social e seus objetivos fundamentais, que compreendem a ideia da inclusão de direitos sociais nas Constituições”. Além disso, o autor acrescenta que o legislador constituinte optou por “um texto constitucional não sintético, de certo modo extenso e que, apesar de poucos artigos, contém inúmeros incisos dispondo sobre uma variedade de direitos trabalhistas, em dimensão até hoje desconhecida em nossas constituições”.

Para Cassar⁵⁰, essa nova Constituição trouxe a proteção humana como um pilar, deixando de lado conceitos individualistas e privatistas, priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa. Visando a melhoria da condição social dos obreiros, o texto arrolou vários direitos trabalhistas, mas não impediu a possibilidade de flexibilização de direitos.

Analisando a nova Carta Magna, Delgado⁵¹ ensina que foram criadas “condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar o antigo e renitente nóculo do sistema trabalhista do Brasil: a falta de efetividade de seu Direito Individual do Trabalho”. A Constituição de 1988 deixou clara a intenção de permitir a participação dos grupos sociais na criação de normas jurídicas ao mencionar, no preâmbulo, o exercício de direitos sociais e individuais, a sociedade pluralista e a defesa da solução

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 52-53.

⁵⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 19.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 124.

pacífica de conflitos. A Carta trouxe como princípios fundamentais a liberdade, a justiça e a solidariedade, além dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Segundo Delgado⁵², a Constituição “produziu um clarão renovador na cultura jurídica brasileira, permitindo despontar, no estuário normativo básico do país, a visão coletiva dos problemas, em anteposição à visão individualista preponderante, oriunda do velho Direito Civil”.

Martins⁵³ explica que a inclusão dos direitos trabalhistas no Capítulo II - Dos Direitos Sociais e no Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais modificaram a estrutura constitucional até então adotada pelo Brasil de elencar, em Constituições anteriores, os direitos trabalhistas no âmbito da ordem econômica e social.

Barros⁵⁴ leciona que a Constituição de 1988 promoveu importantes modificações, tais como a equiparação dos empregados urbanos e rurais; a regra do FGTS para o empregado rural; a proteção contra a despedida arbitrária; a unificação nacional do salário mínimo; a constitucionalização do piso salarial; a irredutibilidade do salário, salvo disposição em contrário em convenção ou acordo coletivo; a tipificação de crime em caso de retenção dolosa do salário; a participação, desvinculada da remuneração, dos empregados nos lucros da empresa; a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas; a ampliação do adicional mínimo pago em horas extras de 20% para 50%, garantido o regime de compensação nos termos da lei; a garantia da jornada de 6 horas para os empregados que trabalham em turnos ininterruptos, facultada a ampliação por meio de negociação coletiva; a garantia do descanso semanal remunerado; a majoração em 1/3 sobre as férias remuneradas; a ampliação da licença maternidade de 84 para 120 dias; a introdução da licença-paternidade de cinco dias; a proteção do trabalho da mulher, revogando dispositivos da CLT que restringiam a sua abrangência; a fixação de aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; a previsão de adicional de penosidade; a proteção contra a automação do mercado de trabalho; a dilação do prazo prescricional dos créditos trabalhistas para cinco anos; a proibição de discriminação salarial e na admissão da pessoa com deficiência e por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; a fixação de

⁵² Ibid., p. 126-128.

⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 12.

⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 79-82.

idade mínima para o trabalho de 14 anos em contratos especiais de aprendizagem e de 16 anos para os demais contratos de trabalho, salvo em atividades insalubres, perigosas, penosas ou trabalho noturno; a equiparação dos trabalhadores avulsos aos empregados e a extensão de vários direitos sociais aos trabalhadores domésticos.

A atual Constituição brasileira estabeleceu profunda mudança no ramo trabalhista brasileiro, elevando vários direitos trabalhistas a condição de normas constitucionais. A Carta de 1988 é, sem dúvida, a mais significativa da história jurídico-política do Brasil.

4. A PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

4.1. GLOBALIZAÇÃO E NEOLIBERALISMO

Cassar⁵⁵ leciona que a globalização é “parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos que concernem à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e à ordem socioeconômica nacional e mundial”. A autora afirma que a globalização se trata de “um produto inevitável da tecnologia nas áreas de informática e das comunicações”. Ela explica que, em um contexto global neoliberal, o trabalho modificou-se frente à volatilidade do mercado, ao incremento da competição, à diminuição das margens de lucro, à busca pela produtividade e à subordinação dos países mais pobres aos mais ricos.

Sussekind⁵⁶ pontua que o término da guerra fria, resultado da queda do império soviético (1989/1991), combinado com a revolução tecnológica do final do século XX, favoreceram a globalização da economia. No campo empresarial, duas novas características merecem destaque: a horizontalização de bens ou serviços, por meio da terceirização, e o aumento das hipóteses de flexibilização de normas de proteção do trabalho, a partir de 1980, como resposta a crise econômica decorrente do segundo choque petrolífero em uma tentativa de evitar o fechamento de empresas, a elevação da inflação e o desequilíbrio da economia.

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 22.

⁵⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 51-52.

Pereira⁵⁷ observa as considerações do Ministro Luiz Philippe Vieira de Melo Filho e de Renata Queiroz Dutra (in TEPEDINO et al. 2013, p. 238) acerca das alterações nas estruturas produtivas:

[...] o modelo fordista de produção é superado por diversas técnicas produtivas, destacadamente o toyotismo, que trouxe a lógica de empresas enxutas, cadeias produtivas horizontalizadas, largo uso de mão de obra terceirizada e produção na medida da demanda (*just in time*), além de um forte apelo por flexibilidade. Nesse contexto, ao mesmo tempo em que o fantasma do desemprego estrutural leva o pensamento econômico hegemônico a questionar acerca da centralidade do trabalho na nova ordem mundial globalizada e até mesmo de sua persistência enquanto elemento essencial, o trabalho passa a ser tratado como o grande vilão de toda a crise econômica: o discurso que ressoa é de que o custo trabalho inviabiliza as atividades produtivas, que os modelos trabalhistas de contratação estão obsoletos e que o direito do trabalho precisa ser flexibilizado [...].

Com a globalização, Sussekind⁵⁸ observa o aumento do discurso neoliberal de desregulamentação do Direito do Trabalho, com o fito das condições empregatícias serem orquestradas pelas leis de mercado.

Cassar⁵⁹ explica que temas como a redução da atuação estatal nas relações de trabalho, a desregulamentação e a flexibilização de direitos trabalhistas e sociais surgem como produto do modelo econômico impulsionado pela globalização.

4.2. REAPROXIMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DO DIREITO CIVIL: FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA

Barros⁶⁰ explica que “a flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho”. Ela destaca argumentação usada para justificar a crise nas empresas, qual seja, que a predominância de normas imperativas nos institutos jurídicos retira possibilidade empresarial de ajustar-se a um turbulento mercado.

⁵⁷ PEREIRA, Emmanoel. *Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 103.

⁵⁸ SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 54.

⁵⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 23-32.

⁶⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 85-86.

Em adição, Barros⁶¹ ensina que a flexibilização pode ser imposta pelo Estado, isto é, uma desregulamentação normativa (flexibilização heterônoma), “a qual consiste em derrogar vantagens de cunho trabalhista, substituindo-as por benefícios inferiores”. Por outro lado, a flexibilização pode ocorrer quando houver a substituição de garantias legais por garantias convencionais (flexibilização autônoma), que privilegia a negociação coletiva. Nesse caso, a autora explica que a flexibilização traduz “uma forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações verificadas no mercado de trabalho”. Ela ressalva que “até nessa hipótese de flexibilização, os limites mínimos previstos nos diplomas constitucionais e internacionais devem ser respeitados, mesmo porque os direitos trabalhistas integram o rol dos direitos fundamentais na Constituição de 1988.”

No Brasil, desde a década de 1990, após a transição democrática, surgem linhas de pensamento favoráveis à diminuição da intervenção do Estado na economia e na sociedade, que propagam a criação de instrumentos de flexibilização do Direito do Trabalho, através da desregulamentação, e a conseqüente redução dos direitos e garantias laborais. Verificou-se que a crise e a transição do Direito do Trabalho, vivida na Europa desde a década de 1970, chegou ao Brasil no final do século passado, criando uma interseção entre o período de transição democrática e o início da crise e transição do Direito do Trabalho no país.⁶²

Com efeito, propostas de alteração na norma trabalhista começaram a serem discutidas no Brasil. A mais significativa, até o momento, foi a Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista. Aprovada pelo Congresso Nacional em 13 de julho de 2017, a reforma entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, após 120 dias da sua edição.

Martins⁶³, ao analisar a exposição de motivos dos artigos trabalhistas alterados pela Lei nº 13.467/2017, apresenta os fundamentos da reforma: diminuição do ativismo judicial; redução do número de ações na Justiça do Trabalho; empregado como detentor de direitos e obrigações (não hipossuficiente); prestígio a negociação coletiva (intervenção mínima do Estado); incentivo ao andamento dos processos

⁶¹ Ibid., p. 87-88.

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 116-117.

⁶³ MARTINS, Sergio Pinto. *Reforma Trabalhista: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 23.

trabalhistas; responsabilização processual; adoção da flexibilização trabalhista como visto na Europa (para manutenção de empregos); racionalização processual; e adoção de meios alternativos de conflitos (arbitragem, negociação entre as partes para encerramento contratual).

Um dos centros da reforma trabalhista é a valorização da negociação coletiva, ou seja, o conceito do negociado entre as partes da relação de trabalho prevalecer sobre o legislado. Nesse sentido, a inclusão de dois novos dispositivos na CLT, a saber: o art. 611-A e o art. 611-B.

O art. 611-A definiu os temas alcançados pela negociação coletiva, como exemplo a jornada de trabalho; o plano de cargos, salários e funções; o trabalho intermitente; e a remuneração por produtividade e por desempenho individual. Por sua vez, o art. 611-B aponta os direitos que não poderão ser negociados, isto é, os limites da negociação coletiva. Dentre as vedações estão o salário mínimo; o seguro-desemprego; o gozo de férias acrescido de pelo menos 1/3 do salário normal; a licença-maternidade; e as normas de segurança e saúde do trabalho.

A negociação individual ou coletiva reaproxima o Direito do Trabalho do Direito Civil, haja vista a vontade das partes prevaleceram, em grande medida, dentro do contrato de trabalho pactuado entre os trabalhadores e as empresas.

A reforma trabalhista não é a primeira promovida na CLT, pontua Martins⁶⁴. Dentre outras, observam-se: o Decreto-Lei nº 229/1967, que deu nova denominação ao contrato coletivo de trabalho (convenção ou acordo coletivo de trabalho), além de alterar artigos relativos à contribuição sindical; a Lei nº 5.442/1968, que modificou a redação de vários artigos da CLT; a Lei nº 5.584/1970, que alterou normas da CLT e disciplinou a concessão e prestação de assistência na Justiça do Trabalho; a Lei nº 6.203/1975, que tratou da transferência de empregados; a Lei nº 6.204/1975, que versou sobre aposentadoria espontânea do empregado; o Decreto-Lei nº 1.535/1977, que modificou regras de férias; a Lei nº 6.514/1977, que alterou a nomenclatura do capítulo V da CLT para segurança e medicina do trabalho; as Leis nº 9.957/2000 e nº 9.958/2000, que criaram o procedimento sumaríssimo e instituíram as Comissões de Conciliação Prévia, respectivamente; e a Lei nº 13.015/2014, que alterou recursos do TST.

⁶⁴ Ibid., p. 22.

A tendência de flexibilização da norma trabalhista no Brasil é percebida também em outras ações em curso no país. Uma delas é a Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019⁶⁵, conhecida como a lei da liberdade econômica, cuja disposição deverá ser observada na aplicação e na interpretação do Direito do Trabalho.

Constatam-se na lei da liberdade econômica características de flexibilização da norma trabalhista. Cita-se o §4º do art. 74 da CLT, dispositivo incluído pela nova legislação. Esse comando legal privilegia a negociação entre as partes, até por acordo individual, para permitir a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

Registre-se, em adição, que a Lei nº 13.874/2019 foi originada da conversão legislativa da Medida Provisória (MP) nº 881, de 30 de abril de 2019⁶⁶. Em 11 de julho de 2019, a comissão mista do Congresso Nacional aprovou o relatório⁶⁷ da MP que deu origem a lei da liberdade econômica. Esse relatório trazia outros dispositivos que acabaram não integrando o texto final da Lei nº 13.874/2019, mas que indicam uma tendência ainda maior de reaproximação entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil.

Menciona-se o propositivo que visou alterar o art. 444 da CLT, que determinava que os contratos de trabalho de remuneração superior a 30 salários mínimos, desde que as partes estivessem assistidas por advogados no momento do pacto, seriam regidos pelo Direito Civil, ressalvadas as garantias do art. 7º da CF/88.

Verifica-se, portanto, uma reaproximação do Direito Laboral das regras civilistas baseada em um contrato jurídico mais privado e com menos influência de regras

⁶⁵ BRASIL. *Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019*. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm>. Acesso em: 04 out. 2019.

⁶⁶ BRASIL. *Medida Provisória nº 881, de 30 de abril de 2019*. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

⁶⁷ BRASIL. *Congresso Nacional. Parecer (CN) nº 01, de 2019*. Da comissão mista da Medida Provisória nº 881, de 2019, sobre a Medida Provisória nº 881, de 2019, que Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências. Disponível em: < <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/136531>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

públicas que mitiguem a existência de desigualdade entre partes da relação de trabalho, uma característica típica da tradição da estrutura justralhista.

Ressalva-se que o Brasil não é o primeiro país a flexibilizar normas trabalhistas. Diversos países estão buscando adotar relações de trabalho mais flexíveis em decorrência das mudanças sociais, políticas e econômicas observadas no mundo pós-industrial altamente globalizado.

Finalmente, registra-se a seguinte visão de Pereira⁶⁸ sobre o processo de flexibilização dos direitos trabalhistas.

O autor acredita que é possível se falar em flexibilização, pois não existem direitos absolutos. Todavia, ele lembra a necessidade de debater sobre quais são os direitos passíveis de modificação, considerando que existem aqueles que não podem ser flexibilizados, como os relativos a segurança e saúde no trabalho. Adicionalmente, o autor pontua que deve haver limites e parâmetros na flexibilização, porque não se pode aceitar a simples renúncia de direitos, tampouco a ruptura da estrutura sinalagmática que envolve as relações negociais. Ele acredita que “nem uma teoria sobre a *prevalência do negociado sobre o legislado*, tampouco uma doutrina de *intangibilidade absoluta dos direitos sociais*, está apta a equacionar o problema que se coloca em evidência no cenário jurídico atual”.

5. CONCLUSÃO

Por meio da história humana, observou-se que as mudanças sociais, políticas e econômicas impulsionam mudanças nas relações de trabalho.

Na Antiguidade, além da escravidão e após o aumento populacional, surgiu o modelo de locação de coisas. Na Idade Média, com o enfraquecimento da escravidão, apareceram a servidão e as corporações de ofício impulsionadas pelo crescimento das feiras e mercados fora dos limites dos feudos.

Como visto, a transformação da sociedade artesanal em mercantil, fruto da Revolução Industrial e do aparecimento do liberalismo no século XVIII, modificou mais uma vez as relações de trabalho. Foi adotado o modelo da vontade contratual como

⁶⁸ PEREIRA, Emmanoel. *Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 85.

norma suprema das relações jurídicas, sob o prisma de que as convenções têm força de lei para os que as celebram.

Contudo, como o modelo liberal não estava garantindo a proteção social da classe trabalhadora, verificou-se a necessidade de criação de um regramento jurídico próprio, alinhado a nova organização econômica, que trouxesse a proteção social dos obreiros para dentro da relação trabalhista. Surgiu, então, o Direito do Trabalho.

Estudou-se as fases de formação, intensificação, consolidação e autonomia do Direito do Trabalho. Adicionalmente, constatou-se o aparecimento de uma nova fase denominada crise e transição do Direito do Trabalho, pela qual a sociedade atravessa desde o final do século XX. Essa fase está instaurada em consequência do surgimento da sociedade pós-industrial, da crise de produção, da revolução tecnológica e informacional, da globalização e da economia de mercado.

Estudou-se também as alterações nas estruturas produtivas das empresas, que passaram a buscar cadeias horizontalizadas, à terceirização e à produção *just in time*, com um forte apelo de flexibilização.

Nesse contexto, a centralidade do trabalho passou a ser questionada e cresceu o discurso de que o custo trabalhista inviabiliza as atividades produtivas, pressionando, por conseguinte, a revisão do Direito do Trabalho, especialmente por meio da flexibilização normativa.

Verificou-se que a crise e transição do Direito do Trabalho chegou ao Brasil a partir de 1990. Em consequência, surgiram movimentos pela diminuição da intervenção do Estado nas relações de trabalho.

Como resultado da pesquisa, foi possível constatar que o Direito do Trabalho novamente está sendo alterado em decorrência das mudanças sociais, políticas e econômicas da sociedade pós-industrial.

A análise da história trabalhista, promovida nesta pesquisa, permitiu concluir que os direitos e as garantias laborais do Direito do Trabalho brasileiro, incorporados ao longo do tempo na normatização trabalhista, estão sendo reduzidos da estrutura jurídica laboral.

As alterações normativas implementadas especialmente pela reforma trabalhista e o conteúdo relacionado a legislação laboral observado na lei da liberdade econômica indicam que o Direito do Trabalho está se reaproximando do Direito Civil.

A tendência do Direito Trabalhista brasileiro é a de tornar-se menos público e mais privado, através do fortalecimento do modelo de negociação individual ou coletiva, consubstanciado na autonomia da vontade contratual pactuada entre as partes da relação de trabalho.

Em conclusão, após promover uma análise da história trabalhista, verificou-se que a perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro é a de reaproximação do Direito Civil por meio da flexibilização e da desregulamentação da norma laboral, em um cenário de globalização e de fortalecimento do neoliberalismo, o qual impulsiona a diminuição da estrutura do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. *Congresso Nacional. Parecer (CN) nº 01, de 2019*. Da comissão mista da Medida Provisória nº 881, de 2019, sobre a Medida Provisória nº 881, de 2019, que Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/136531>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Constituição (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 09 fev. 2019.

_____. *Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 jan. 2019.

_____. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Trimestre Móvel Set. – Nov. 2018. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2018_nov.pdf> Acesso em: 30 jan. 2019.

_____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 18 jan. 2019.

_____. *Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019*. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 27 set. 2019.

_____. *Medida Provisória nº 881, de 30 de abril de 2019*. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Reforma Trabalhista: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

PEREIRA, Emmanoel. *Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.


SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

PERSPECTIVE OF LABOR LAW IN BRAZIL BASED ON AN ANALYSIS OF THE LABOR HISTORY

ABSTRACT

The article proposes to present a perspective of Labor Law in Brazil based on a historical labor analysis. Through bibliographic research, it was studied from the emergence of work until the institutionalization of Labor Law in

Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Ano 3



Brazil and worldwide. After the institutionalization of the branch of labor, it was verified that Labor Law, driven by social, political and economic changes, has been going through a phase called Crisis and Transition of Labor Law. Based on a historical labor analysis, the article presents a Labor Law perspective of flexibilization and deregulation of the labor norm, in a scenario of globalization and strengthening of neoliberalism, which drives down the structure of Labor Law. Due to recent normative changes implemented especially by Law No. 13,467 / 2017, known as labor reform, and Law No. 13,874 / 2019, called the law of economic freedom, it is possible to realize that Labor Law is coming closer to Civil Law. In conclusion, the study presents a perspective of modifying Labor Law in Brazil to make it less public and more private, by strengthening the model of individual or collective bargaining and the autonomy of contractual will agreed between the parties of the relationship of work.

Keywords: Labor Law. Historical analysis. Perspective. Reapproximation. Civil Law.

