

DIREITO DO TRABALHO I

UNIDADE 1

INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

UNIDADE 1

INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

1. Origem e Evolução do Direito do Trabalho

I – Histórico Mundial

a. Escravidão – até o século XIX – o escravo sempre foi tido como coisa. Embora não fosse considerado como sujeito, transmitia essa condição aos filhos. Era uma absoluta relação de domínio.

b. Servidão – séculos I a XI - Principalmente na Europa, a escravidão foi modificada com o advento da "servidão à gleba". Surge na época do feudalismo em que os senhores feudais davam proteção aos servos, que não eram livres, pois tinham que trabalhar na terra do senhor feudal, dividindo com este a colheita.

c. Corporações de Ofício – séculos XII a XVI – a sociedade medieval vai se transformando em sociedade urbana. Os colonos fugidos dos feudos reúnem-se em associações, vindo a constituir as corporações de ofício, que se caracterizavam em típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres. Desfrutavam de verdadeiro monopólio, pois nenhum outro trabalhador ou corporação podia explorar a mesma atividade no lugar.

Havia os mestres (dirigentes das oficinas), os companheiros (verdadeiros trabalhadores que dificilmente chegavam a ser mestres; somente ascendiam mediante prova de alto custo) e os aprendizes (jovens cujos pais pagavam aos mestres para que seus filhos aprendessem os ofícios).

A Revolução Francesa, em 1789, extinguiu as corporações de ofício.

d. Revolução Industrial – fins do século XVIII – com o surgimento da máquina a vapor, de fiar e tear, expandiram-se as empresas e criaram-se as fábricas. O trabalho passou a ser feito de modo mais rápido e produtivo, substituindo o homem pela máquina e gerando desemprego.

Com a necessidade do trabalho do homem para operar a máquina, nasce o trabalho assalariado. Não havia intervenção do Estado e prevalecia a lei do mercado. A jornada chegava a 16 horas e havia grande exploração da mão de obra infantil e feminina.

Contudo, a presença conjunta dos operários nas fábricas conduz a discussões sobre as relações de trabalho. O Direito do Trabalho nasce no século XIX como reação à Revolução Industrial e à exploração sem limites do trabalho humano.

e. Encíclica Rerum Novarum – 1891 – publicada pelo Papa Leão XIII, tenta trazer regras mínimas ao Direito do Trabalho, com fixação de um salário mínimo, uma jornada máxima e a busca de uma intervenção estatal.

f. Constituição Mexicana de 1917 – foi a primeira Constituição a proteger direitos dos trabalhadores, inserindo a jornada máxima de trabalho de 8 horas, a proibição do trabalho do menor de 12 anos, a redução da hora noturna e proteção às gestantes, entre outras novidades.

g. Constituição Alemã de Weimar – 1919 – também trouxe direitos trabalhistas.

h. Criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – organismo neutro, supraestatal, que institui regras de obediência mundial relativas à proteção do trabalho.

i. Carta del Lavoro - 1927 - Constituição italiana inspirada no corporativismo. Teve influência no sistema sindical brasileiro, bem como na organização da Justiça do Trabalho.

II – Histórico no Brasil

a. 1930 – Getúlio Vargas torna-se presidente – criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Houve farta legislação tanto sobre a previdência social quanto a respeito das relações trabalhistas.

b. Constituição de 1934 – foi a primeira do Brasil que tratou do Direito do Trabalho. Surge a pluralidade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho e proteção do trabalho da mulher e do menor.

c. Constituição de 1937 – regime ditatorial; grande intervenção estatal; manteve o elenco de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos como: reconhecimento dos sindicatos, imposição da contribuição sindical e a unicidade sindical, e a previsão para o contrato coletivo de trabalho. A greve e o *lockout* foram proibidos.

d. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – 1º de maio de 1943 – o Decreto-Lei nº 5.452/1943 compilou a legislação trabalhista, pois a quantidade de leis laborais dificultava o conhecimento pelos trabalhadores e empregadores.

e. Constituição de 1946 – produto da Assembleia Constituinte; restabeleceu o direito de greve; dispôs sobre a participação dos empregados no lucro das empresas, o repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) e os feriados; concedeu a estabilidade decenal.

f. Lei nº 4.090/62 – criação do 13º salário.

g. Constituição de 1967 e EC nº 1/69 – trouxeram poucas modificações.

h. Constituição de 1988 – acresce direitos trabalhistas: 1/3 de férias, direitos dos trabalhadores domésticos ao salário mínimo e outros direitos, licença paternidade, multa de 40% sobre total do FGTS retido na demissão sem justa causa.

i. EC nº 45/2004 – ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abarcar as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho.

j. EC 72/2013 e LC 150/2015 – foram estendidos aos empregados domésticos diversos direitos trabalhistas, antes só garantidos aos urbanos e rurais.

l. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) – alterou vários dispositivos da CLT, visando flexibilizar a legislação trabalhista.

2. Conceito de Direito do Trabalho

a. É o ramo da ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador.

b. (Vólia Bomfim Cassar): “Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados”.

Esta última autora considera que o objeto do Direito do Trabalho não está limitado apenas ao trabalho subordinado, pois, excepcionalmente, também se aplica ao trabalhador não empregado.

c. O Direito do Trabalho engloba 2 segmentos:

- Direito Individual do Trabalho

- Tem como sujeitos o empregado e o empregador.

- Caracterizado por princípios e regras que buscam aproximar a relação desigual entre o trabalhador e o empregador, face hipossuficiência do empregado.

- Direito Coletivo do Trabalho

- Tem como sujeitos o empregador diretamente ou sindicato patronal e os sindicatos da categoria profissional, representando os empregados.

- Há uma relação jurídica entre pessoas teoricamente equivalentes.

3. Características

a. Proteção do trabalhador (caráter tuitivo ou protetivo) – essa é a principal característica do Direito do Trabalho, seja por meio da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja pelas medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade.

b. Caráter Transformador – o Direito do Trabalho é um ramo diferenciado por estar em constante formação e evolução, pois as relações por ele reguladas são dinâmicas e estão em constante mudança, sofrendo influências econômicas, sociais e políticas.

c. Tendência à Crescente Ampliação – realçada na CF/88, tanto no campo subjetivo, ao atingir um número cada vez maior de trabalhadores não empregados, como no campo objetivo, onde percebe-se um aumento do leque de direitos e vantagens destinados ao trabalhador.

* A EC/45 de 2004 alargou a competência da Justiça do Trabalho, para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho. As relações de trabalho constituem um gênero que engloba as relações de emprego, as relações de trabalho autônomo, eventual, avulso, voluntário e estágio, entre outras. Contudo, nada mudou quanto ao conceito de Direito do Trabalho ou suas características, pois foi alterada apenas a parte processual e não o direito material. O Direito do Trabalho permanece preocupado principalmente com a questão social do trabalhador subordinado, as relações de emprego e, excepcionalmente, com as demais relações de trabalho sujeitas às regras trabalhistas.

d. Direito Especial – em virtude de se referir a categorias de pessoas que exercem trabalho subordinado e remunerado, proporcionando uma derrogação do Direito Comum.

e. Caráter Intervencionista – originado no desequilíbrio econômico-social surgido na Revolução industrial. A clássica inércia do Estado foi rompida pioneiramente pelo Direito do Trabalho, para, através de uma legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana.

f. Cunho Universal – afirmado com o Tratado de Versalhes em 1919, que previu a necessidade de uniformização e internacionalização de regras de proteção ao trabalhador (criação da OIT).

g. Caráter Socializante – pois realça a finalidade social e o caráter coletivo do Direito, abandonando o caráter privatista do Direito Comum. Apresenta institutos de ordem coletiva e socializante, manifestação da atuação coletiva de trabalhadores, organizações e associações de proteção dos interesses dos trabalhadores.

h. Trata-se, ainda, do ramo que melhor define o ideal de justiça social (arts. 1º, 3º e 170, CF/88).

4. Natureza Jurídica do Direito do Trabalho

a. Teoria do Direito Público – nesse sentido, como prevalece o interesse do Estado no estabelecimento do conteúdo do Direito do Trabalho, sua natureza jurídica seria de Direito Público.

Contudo, conforme ensina Vólia Bomfim Cassar, apesar do caráter público de suas normas e da finalidade social, o Estado não é sujeito da relação de trabalho que, em regra, envolve particulares e só excepcionalmente o empregador poderá ser público.

b. Teoria do Direito Privado – já que o Direito do Trabalho decorre de um contrato feito entre particulares, normalmente sujeitos privados, sua natureza jurídica seria de Direito Privado.

O fato de existir um intervencionismo do Estado, determinando um conjunto de regras mínimas, não seria suficiente para deslocar o Direito Laboral para o campo do Direito Público.

Esta teoria é predominante na doutrina.

c. Teoria do Direito Social – o Direito do Trabalho não seria nem público, nem privado. O interesse coletivo prevaleceria sobre o interesse privado.

As normas e princípios do Direito do Trabalho existiriam para proteger o empregado socialmente mais fraco, hipossuficiente.

d. Teoria do Direito Misto – o Direito do trabalho é permeado tanto de normas nas quais prevalece o interesse público quanto de normas nas quais impera o interesse particular. Por consequência, sua natureza jurídica seria mista.

e. Teoria do Direito Unitário – o Direito do Trabalho é uma fusão entre as normas de Direito Público e Direito Privado, dando origem a algo novo, onde não se consegue identificar, de forma isolada, a parte referente ao caráter público ou privado.

5. A inter-relação com demais ramos do Direito e outras ciências

a. Relação com o Direito Constitucional – a partir da Constituição Mexicana de 1917, as Constituições tratam do Direito do Trabalho. No Brasil, a primeira Constituição que abordou este direito foi a de 1934.

b. Relação do Direito do Trabalho com o Direito Civil – o Direito do Trabalho surgiu do próprio Direito Civil, inspirado na locação de serviços. Na CLT, o art. 8º, § 1º, preceitua que o Direito Comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

c. Relação com o Direito Empresarial – o Direito Empresarial trata de empresas e estas são parte do contrato de trabalho. A prioridade para pagamentos pela massa falida são os créditos trabalhistas.

d. Relação com o Direito Internacional – a OIT faz recomendações e convenções, mas elas não têm caráter obrigatório para os Estados, pois há necessidade de ratificação pelos parlamentos.

e. Relação com o Direito Penal – o art. 482, d, da CLT prevê que a condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho.

f. Relação com o Direito Administrativo – as Superintendências Regionais do Trabalho são vinculadas ao Ministério do Trabalho. Na área administrativa, os fiscais do trabalho podem fiscalizar e aplicar multas nas empresas.

g. Relação com outras disciplinas

1) Medicina – aspectos sanitários; questão da insalubridade do local de trabalho (ruídos, temperatura, luminosidade) – médico faz inspeção para que se receba adicional de insalubridade.

2) Engenharia – questão da periculosidade, verificada por laudo pericial de engenheiro (explosivos, combustível, eletricidade de alta tensão e outros)

6. Princípios Específicos do Direito do Trabalho

a. **Princípio da Proteção** – é o princípio de maior amplitude e importância, pois concede ao polo mais fraco da relação uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral.

- Se desdobra em 3 vertentes:

→ **1) *in dubio pro operário***: o interprete deve optar pela interpretação mais favorável ao empregado.

- No campo probatório não se aplica o *in dubio pro operário*, pois o Direito Processual (arts 818, CLT e 373 do CPC) impõem ao autor a prova do fato constitutivo do direito e ao réu a prova do fato modificativo, extintivo e impeditivo do direito.

→ **2) aplicação da norma mais favorável:** deve ser aplicada a norma mais favorável, independentemente da sua posição na escala hierárquica.

- Quando existirem duas normas conflitantes que se apliquem ao mesmo trabalhador, mas que contenham partes benéficas e partes menos favoráveis que a outra, deve-se respeitar a que for mais favorável ao empregado, observando-se o critério de comparação segundo as teorias do conglobamento, acumulação ou atomização e, ainda a intermediária.

- Teoria do Conglobamento – aplica-se exclusivamente a norma mais favorável como um todo, ignorando a outra.
- Teoria da Acumulação ou Atomização – leva em conta o benefício isolado contido em cada norma, aglutinando-os numa só.
- Teoria Intermediária (ou do conglobamento mitigado) – seleciona os institutos existentes entre as duas normas para cotejá-los e, a partir daí, escolher exclusivamente o mais benéfico de cada norma para aplicá-lo ao trabalhador.

* Quando o conflito ocorrer entre normas autônomas (elaboradas sem participação do Estado), podem ser usadas quaisquer das três teorias (entre CCT e ACT, por exemplo). Mas, se o conflito for entre uma norma autônoma e uma heterônoma (de origem estatal), ou entre duas heterônomas, deverá ser aplicado o critério atomista/acumulação, pois as outras teorias desprezam uma das normas heterônomas ou parte dela em detrimento da outra e, como as normas heterônomas são indisponíveis, não é possível a exclusão, apenas a soma (Bomfim Cassar).

** A Lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) impôs restrições a esse princípio, como nos seguintes exemplos:

- “Art. 611-A, CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]”. Este dispositivo estabelece a prevalência do negociado sobre a lei em relação a uma série de itens.

-“Art. 620, CLT. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

- Art. 444, § único, CLT - refere-se ao contrato individual de trabalho de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Nesse caso, há a preponderância das cláusulas do contrato de trabalho sobre os direitos mais favoráveis previstos na CLT ou nas normas coletivas.

→ **3) regra da condição mais benéfica:** a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis em que se encontra o trabalhador (Súm 51, TST) .

* Súm. 51 do TST – “I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.

b. Princípio da Irrenunciabilidade: uma das principais bases do Direito do Trabalho é o reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor.

- Abrange tanto a privação total como a parcial, a realizada anteriormente e posteriormente à extinção da relação jurídica (indisponibilidade, caráter imperativo da norma, sua noção de ordem pública e a limitação da autonomia da vontade).

- Não experimenta norma expressa nesse sentido, e sim apenas a previsão do art. 9º. CLT.

Exemplo: mesmo que o trabalhador assine documento afirmando não querer carteira assinada, tem direito depois de buscar tutela judicial.

****** A Lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) impôs restrições a esse princípio, como no caso do novo § único do art. 444 da CLT, que permitiu ao empregado hipersuficiente portador de diploma de nível superior que perceba salário igual ou superior a duas vezes o valor máximo dos benefícios previdenciários que renunciasse aos direitos dispostos em instrumentos coletivos.

c. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: o objetivo das normas trabalhistas é dar ao contrato individual de trabalho a maior duração possível e tem por fundamento o fato de ser o contrato de trabalho um contrato de trato sucessivo, que não se esgota com a execução de um único e determinado ato, mas, ao contrário, perdura no tempo, regulando obrigações que se renovam.

- A regra geral é o contrato por prazo indeterminado; o contrato de experiência é uma exceção, mas se passar um dia além do prazo, ele se transforma em prazo indeterminado.

- A continuidade da relação de emprego leva em consideração a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar.

- As normas trabalhistas devem buscar mecanismos eficazes de preservação dessa relação pelo maior tempo possível (regras de segurança do trabalhador e de sua tranquilidade).

- Súmula 212, TST – "Despedimento. Ônus da prova – O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado."

d. Princípio da Primazia da Realidade: tem o objetivo de fazer com que a realidade verificada na relação entre o trabalhador e o empregado prevaleça sobre qualquer documento que disponha em sentido contrário. A verdade real deve prevalecer sobre a verdade formal.

- O art. 9º da CLT leva à nulidade absoluta de ato anormal, praticado com o intuito de evitar ou desvirtuar a aplicação de normas de proteção do trabalho.

e. Princípio da Intangibilidade e da Irredutibilidade Salarial: este princípio está consagrado no art. 7º, VI, da CF/88.

Art. 7º, VI, CF – "São direitos dos trabalhadores...VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;"

- A própria CF acabou por flexibilizar o princípio da irredutibilidade salarial, pois possibilitou, por meio de CCT ou ACT, a redução temporária de salários.

- Intangibilidade significa proteção do salário contra descontos não previstos em lei; tem como fundamento a proteção do salário do trabalhador contra condutas do próprio empregador e também contra credores do empregador e do empregado, uma vez que o salário tem caráter alimentar.

f. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva (ou da vedação à alteração lesiva): Este princípio tem origem no Direito Civil, especificamente na cláusula *pacta sunt servanda*, segundo a qual os contratos devem ser cumpridos.

- O art. 468 da CLT somente permite a alteração das cláusulas e condições fixadas no contrato de trabalho em caso de mútuo consentimento, e desde que não cause, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade.

- A alteração proibida é a prejudicial, lesiva aos interesses do empregado, visto que as modificações benéficas ao empregado serão válidas e estimuladas.

e. Princípio da Razoabilidade: o ser humano, em suas relações trabalhistas, deve proceder conforme a razão (as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos).

- Não se trata de um princípio exclusivo do Direito do Trabalho.

f. Princípio da Boa-Fé: abrange tanto o empregado como o empregador. É a suposição de que as partes devem cumprir seu contrato de boa-fé. É a presunção de lealdade no relacionamento empregado/empregador.

- É elemento que deve estar presente não só na celebração do contrato, mas em toda a sua execução.

- Também não é exclusivo do Direito do Trabalho.

7. Fontes do Direito do Trabalho

- As fontes do Direito do Trabalho podem ser divididas em duas categorias: materiais e formais. As fontes formais se subdividem em autônomas e heterônomas.

a. Fontes Materiais: no âmbito laboral, representam o momento pré-jurídico, a pressão exercida pelos operários em busca de melhores e novas condições de trabalho.

- A fonte material é o antecedente lógico das fontes formais.

- Podem ser citadas, como exemplo, as greves realizadas pelos trabalhadores em busca de novas e melhores condições de trabalho.

b. Fontes Formais: representam o momento eminentemente jurídico, com a regra já plenamente materializada e exteriorizada. É a norma já construída.

- Por sua vez, as fontes formais dividem-se em:

- Fontes Formais Heterônomas (ou estatais) – são aquelas que emanam do Estado, e normalmente são impostas, ou aquelas em que o Estado participa ou interfere. São também assim consideradas aquelas cuja formação é materializada por um agente externo, um terceiro, em geral o Estado, sem a participação imediata dos destinatários principais das regras jurídicas.

- São elas: CF/88, emenda à Constituição, lei complementar, lei ordinária, medida provisória, decreto, sentença normativa, súmula vinculante editada pelo STF e a sentença arbitral.

* CLT, art. 8º: § 1º - “O Direito Comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho”.

§ 2º - “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos TRTs não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”.

- Fontes Formais Autônomas – são aquelas elaboradas pelos próprios destinatários, sem intervenção estatal.

- São elas: CCT, ACT, regulamento de empresa e o costume.

- Hierarquia entre as fontes justralhistas (Renato Saraiva):

- 1) Constituição (inclusive, compete à União legislar sobre Direito do Trabalho – art. 22, I e § único CF) e suas ECs;
- 2) Leis (LC, LO, Leis delegadas e MPs) – aqui também se incluem os tratados internacionais incorporados ao ordenamento por meio da ratificação (art. 5º. § 3º.);
- 3) Decretos (art. 84, IV CF: expedidos pelo executivo);
- 4) Sentenças normativas e sentenças arbitrais em dissídios coletivos;
- 5) Convenção Coletiva;
- 6) Acordos Coletivos;
- 7) Costumes;

8. Aplicação do Direito do Trabalho no Território, no Tempo e no Espaço

a. No Território:

- A legislação de Direito do Trabalho deve regular todas as relações de emprego surgidas no território nacional, pois vigora em todo o país e a CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43) é lei federal (Decreto-lei tinha eficácia de lei federal).
- Hoje, a competência para legislar sobre Direito do Trabalho é privativa da União (art. 22, I e § único, CF/88), mas a lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas.

* Exemplo: LC nº 103/2000 autorizou a fixação do piso salarial de categoria profissional a que se refere o art. 7º, V, da CF/88, por Estado, como, de fato, ocorreu no Rio de Janeiro.

b. No Tempo:

- Princípio da Irretroatividade – a lei trabalhista não retroage, nem para beneficiar, nem para prejudicar; não modifica os contratos de trabalho já extintos ou as situações já consumadas sob a égide da lei pretérita.

- Princípio do Efeito Imediato – a lei nova passa, imediatamente, a reger todos os atos que ainda não foram praticados. As leis de proteção ao trabalho têm aplicação imediata e atingem os contratos de trabalho em curso.

c. No Espaço:

- O Brasil segue o Princípio da Territorialidade, pelo qual todos no território nacional, brasileiros ou estrangeiros, são regidos pela mesma lei. A lei aplicada é a do país em que o empregado executou o contrato.

