

Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é produto derivado do Capitalismo, atado a evolução histórica desse Sistema.

- **Posicionamento do Direito do Trabalho perante a História:**

- O Direito do Trabalho constitui um complexo de institutos, princípios e normas jurídicas, que resultam de um determinado contexto histórico específico.

- **Fator preponderante para existência deste ramo especializado do direito:**

- Trabalho subordinado ou relação empregatícia!

Obs: 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.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA

- **ANTIGUIDADE**

- Na antiguidade o trabalho era tido como atribuição dos escravos e servos.

Razão – Os nobres, proprietário de terras, não trabalhavam.

Neste período os trabalhadores não tinham direitos trabalhistas

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O Direito do Trabalho tem como berço a Revolução Industrial, haja vista que passaram a utilizar máquinas na produção, necessitando de mão de obra especializada e livre.

- Necessidade de mão de obra qualificada;
- Organização dos Trabalhadores na busca de melhores condições de trabalho (**Berço dos sindicatos**);
- Surgimento das greves como meio de pressão (**PODER DA COLETIVIDADE**).

- **ESTADO FRENTE OS CONFLITOS TRABALHISTAS**

- O Estado não se insurgia para resolver os conflitos surgidos entre empregados e empregadores.
- Ocorre que com as greves passaram a gerar grandes prejuízos para o Estado (menos impostos), bem como conturbações sociais, prejudicando a ordem interna.

- Diante do panorama conflituoso entre empregados e empregadores, o Estado inicia sua atuação normativa com intuito de pacificar os conflitos dos empregadores e trabalhadores impondo limites ao poder econômico do empregador e revolta dos trabalhadores.

“Esta intervenção é, de uma parte, um formidável intento para conter o movimento operário, a união dos trabalhadores e o pensamento socialista e, de outra parte, a intervenção estatal é um esforço para melhorar as condições de vida dos trabalhadores”.

(In. Derecho Mexicano del Trabajo – Política Bismarkiana)

- **Fases de evolução do Direito do Trabalho**

Fase de Formação - Estende-se de 1802 a 1848 – Marco inicial Promulgação da Lei de Pell

- As Leis dessa fase visavam basicamente reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis essas de caráter humanitário, sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo.

- **Fase de Intensificação** - Estende-se de 1848 a 1890

Manifesto Comunista – Instauração da Liberdade Associativa e criação do Ministério do Trabalho na França.

- **Fase de Consolidação** - Estende-se de 1890 a 1916

- Conferência de Berlim (1890) – Reconheceu uma série de direitos trabalhistas;
- Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891) – Que alertou quanto a questão social na relação de emprego;

Fez uma ampla referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada “Questão Social”, que trazia em seu texto as obrigações de patrões, na busca de melhores condições para a classe operária, e da classe operária, o qual nunca poderia usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios ardilosos para o alcance de seus objetivos.

- **Fase Autonomia** - Tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX.

Marcos iniciais

- Criação da OIT (1919)
- Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).
- A primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho foi a do México, de 1917.
- O Brasil recebeu, em seu artigo 7º da Constituição Federal, a maioria dos ensinamentos do artigo 123 da Constituição Mexicana.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- (...)

- Constituição da Alemanha - Republicana de Weimar.

- Versava sobre a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa.

- **Crise e Transição do Direito do Trabalho;**

- A crise na evolução normativa do Direito do Trabalho começou a ocorrer no final da década de 70, início da década de 80, advinda das crises econômicas geradas pela crise do petróleo.
- Tal fator acabou por gerar um ultra liberalismo, ocasionando a busca pela desregulamentação das normas trabalhistas.

- **Crise e Transição do Direito do Trabalho;**

- Fatores preponderantes da crise do primado do trabalho:
 1. Empresas endividadas que precisavam diminuir o custo de produção, ante a inflação incontrolável;
 2. Aplicação de renovações tecnológicas substituindo a mão de obra humana.

Evolução Histórica – BRASIL

Evolução da Legislação Trabalhista Brasileira:

1888 - A Lei Áurea (Lei Imperial n.º 3.353), aboliu a escravidão

1889 – Proclamação da República

1891 – República – Liberdade associação - Artigo 5 da CF/88 – XVII e XX

1934 – Rev. Constitucionalista – pluralidade sindical/ reconhecimento convenções coletivas de trabalho

1937 – Vargas – unicidade sindical vinculada ao Estado e a proibição greve

1943 – Criação da CLT ante as diversas e espaçadas Leis Trabalhistas.(Não é Código) – Decreto Lei 5.454/43

1946 – Reestabeleceu o direito a greve, participação nos lucros, repouso, etc...

1967 – A constituição manteve os benefícios das anteriores, instituindo o FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (Lei 5.107/66)

1988 – A constituição que mais resguardou os direitos trabalhistas, foi a Constituição cidadã de 1988, incluindo o artigo 7º em patamar de igualdade aos direitos fundamentais.

- Dividindo-se em fases a evolução Brasileira laboral, temos:
 - **Fase das Manifestações Incipientes e Esparsas:** Período correspondido entre 1888 a 1930, em que a relação empregatícia se apresenta apenas no segmento agrícola cafeeiro e na emergente industrialização ocorrida na virada do século.
 - **Fase Institucionalização do Direito do Trabalho:** Período correspondido entre 1930 até a promulgação da Constituição de 1988, o qual objetivou na formalização plena do Direito do Trabalho como ramo autônomo do Direito. (Criação da CLT, Ministério do Trabalho e Emprego, Criação da Estrutura Sindical Nacional...)
 - Comparativo entre as fases:
 - Comparando ambas as fases, fica evidente que houve um salto evolutivo muito brusco, sem a essencial maturação político-jurídica propiciada pela fase de sistematização e consolidação.
 - O resultado desta falta de maturação do direito do trabalho culminou na desregulamentação e flexibilização do direito.
 - Crise Cultural – desregulamentação e flexibilização:
 - A crise liberalista ocorrida na Europa no final da década de 70, veio a ganhar espaço no Brasil somente ao longo da década de 90, culminando a partir de 2016/2017 na ideia da reforma trabalhista buscando a desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho.
 - A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) vigorante desde o dia 11 de dezembro de 2017, recebeu alterações pontuais pela Medida Provisória nº 808 de 14 de dezembro de 2017, implementou inúmeras medidas desregulamentadora e de flexibilização:
 - Desregulamentação:
 - a) Exclusão do conceito de tempo à disposição (Art. 4º CLT);
 - Introdução da Prescrição Intercorrente (Art. 11 - A CLT)
- “Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.
§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.”

Eliminação das Horas *in itinere*:



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

CENTRO UNIVERSITÁRIO - UNICEPLAC
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
Direito Processual do Trabalho - 2º SEMESTRE 2021

“CLT - Art. 58 § 2º § - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.”

Exclusão da natureza salarial dos intervalos:

“CLT - Art. 71 § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Restrição ao danos morais:

“CLT - Art. 223 A - § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.”

- No plano da flexibilização podemos citar a clara exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista implementada pelo art. 611 A e B da CLT

CLT - Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;

Professor: Eduardo Carvalho
Direito Processual do Trabalho