

Adalberto Martins

***MANUAL DIDÁTICO DE
DIREITO DO TRABALHO***

*6ª edição, atualizada e ampliada
de acordo com a Reforma Trabalhista
(Lei n. 13.467/2017)*

**≡ ≡ MALHEIROS
≡ ≡ EDITORES**

Capítulo I

**EVOLUÇÃO HISTÓRICA
DO DIREITO DO TRABALHO**

1. Considerações iniciais. 2. Evolução do direito do trabalho: 2.1 Na Europa – 2.2 No Brasil. 3. As tendências do direito do trabalho nesta fase de transição.

1. Considerações iniciais

As raízes históricas do direito do trabalho estão atreladas aos aspectos econômicos, sociais, filosóficos e religiosos da história da humanidade.

O trabalho é inerente à condição humana – e daí a preocupação da Igreja Católica, por meio da Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII¹ –, da mesma forma que pode ser objeto de exploração, de onde resultam as perspectivas de ordem filosófica, das quais seria exemplo o “Manifesto Comunista” (Karl Max e Friedrich Engels), de ordem econômica e também social.

2. Evolução do direito do trabalho

2.1 Na Europa

As origens do direito do trabalho devem ser debitadas à questão social que, mais do que um fato econômico, também envolve a religião, a

1. O mencionado documento, publicado em 1891, apregoa a necessidade de união entre as classes trabalhadora e a do capital em face da “imperiosa necessidade uma da outra; não pode haver capital sem trabalho nem trabalho sem capital. A concorrência traz consigo ordem e beleza; ao contrário, de um conflito perpétuo, não podem resultar senão confusão e lutas selvagens” (Segadas Vianna, *Instituições de Direito do Trabalho*, 19^a ed., vol. 1, pp. 36 e 40).

filosofia, a ciência, a moral e a política, percebida a partir da Revolução Industrial. Numa síntese apertada, trata-se do próprio conflito entre capital e trabalho,² duas forças antagônicas e, ao mesmo tempo, dependentes entre si, motivo pelo qual o desequilíbrio entre ambas gera desemprego, pobreza e insatisfação no meio social. Não se resume, portanto, ao simples conflito entre trabalhadores e patrões, pois tem reflexos na estrutura social, política e econômica.

O direito do trabalho é um produto da Revolução Industrial do século XVIII, a partir da qual se fez sentir o conflito entre capital e trabalho, motivado pelas novas invenções (máquina a vapor, máquina de fiar, tear mecânico), as quais transformaram os mecanismos de produção, que passaram a se concentrar nos estabelecimentos industriais (fábricas), com o sistema de produção em série, em contraposição aos métodos artesanais até então existentes.

As consequências da Revolução Industrial foram imediatamente sentidas, tais como o desemprego e a redução de salários. Isto porque as máquinas substituíam grande parte da mão de obra e o custo da produção foi reduzido.

Trata-se, pois, da 1ª fase de evolução do direito do trabalho, chamada de *Apogeu do Liberalismo* por Octávio Bueno Magano, que se estende da Revolução Francesa (1789) até 1848, quando seus pressupostos (Igualdade, Fraternidade e Liberdade) foram contestados pela Revolução Popular ocorrida no mesmo ano, bem como pela publicação do “Manifesto Comunista” (Marx e Engels), quando os trabalhadores perceberam que já não desfrutavam da mesma importância social e se viam cada vez mais explorados (principalmente mulheres e crianças) pelos donos do capital, sem que o Estado estivesse presente para normatizar a relação jurídica de trabalho.

Diante do cenário supramencionado, seguiu-se uma fase de *Contestação ao Liberalismo*, e outra de *Intervencionismo Estatal*, verificada a partir do Tratado de Versalhes (1919). Nesse tratado (1919), que pôs fim à I Guerra Mundial, foi inserido o capítulo XIII, dedicado à proteção dos trabalhadores, aspecto que bem reforça a ideia de que a questão social extrapola os limites internos de um determinado país, apresentando contornos de ordem política e econômica que se estendem por toda a humanidade, aspecto que mais se acentua nestes tempos de globalização.

2. Cf. Octávio Bueno Magano, *Primeiras Linhas de Direito do Trabalho*, 3ª ed., São Paulo, Ed. RT, 2003, p. 7.

Atualmente, vivemos uma nova fase, denominada *Fase da Crise* ou de *Transição* por Maurício Godinho Delgado, e *Nouvelle Vague* por Octávio Bueno Magano, para a qual não é possível estabelecer o exato perfil do direito do trabalho contemporâneo, mas que apresenta alguns traços marcantes: novas formas de contratação, novas formas de organização do trabalho (*just in time*, toyotismo – multifuncionalidade, consórcio modular (rede tecnológica, na qual o *lay out* da planta fabril é preparado para receber partes e agregados dos fornecedores, de forma que sejam montados no próprio local – os insumos vêm acompanhados de trabalhadores para a montagem), flexibilização, terceirização e reflexos das novas tecnologias, mas sem perder de vista as normas de ordem pública que emergem do intervencionismo, mormente aquelas relacionadas com a medicina e segurança do trabalho, ganhando novo relevo as questões que envolvem o próprio ambiente do trabalho.

2.2 No Brasil

No Brasil, verificamos uma evolução histórica do direito do trabalho semelhante àquela do continente europeu, com algumas adaptações que decorrem do processo histórico e também pelo fato de que no auge da Revolução Industrial do século XVIII nosso país era essencialmente agrícola.

Socorremo-nos, ainda, de Octávio Bueno Magano, que divide em quatro fases a evolução da disciplina no Brasil: *Liberalismo monárquico*, *Liberalismo republicano*, *Intervencionismo estatal* e *Neoliberalismo*.

Assim, tem-se a fase liberal do direito do trabalho desde a proclamação da Independência do Brasil até a Revolução de 1930, que foi o movimento que depôs Washington Luiz e conduziu Getúlio Vargas à presidência da República em 3.11.1930.

A 3ª fase do direito do trabalho no Brasil (*Intervencionismo estatal*) deve ser dividida em três períodos, quais sejam:

1º Período (1930 a 1945). Trata-se do período getulista, com intensa atividade legislativa (criação da Justiça do Trabalho em 1.5.1939; criação do salário-mínimo em 1940; promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT em 1.5.1943; etc.). Nesta época observa-se a decadência do modelo liberal, em face da quebra da bolsa de Nova York (1929), o que contribuiu para a centralização do Poder nas mãos de Getúlio Vargas. Assim, verifica-se a atuação do governo federal em três frentes: a) econômica – industrialização do país, sem perder de vista a cultura agrícola, notadamente a cafeeira; b) social – proteção ao tra-

balhador; c) militar – para garantia da ordem. A partir desta época, sobrou muito pouco espaço para a negociação coletiva, já que a atuação de Getúlio Vargas foi no sentido de uma regulação detalhada das relações de trabalho, mediante o controle estatal da atividade sindical, conforme consagrado no Decreto 19.770/1931 (inclusive com a unicidade sindical obrigatória). A Constituição de 1934 consagrou a pluralidade sindical, mas com limitações, pois a criação de um sindicato dependia da reunião de, pelo menos, 1/3 dos trabalhadores locais, bem como o fato de que as assembleias deveriam contar com 1 delegado sindical. A unicidade sindical foi determinada na Constituição de 1937 e persiste até os dias de hoje (art. 8º, II, da CF/1988).

2º Período (1946 a 5.10.1988). Neste período o direito do trabalho manteve-se, praticamente, inalterado, não obstante se ter experimentado um período de redemocratização e outro de ditadura. O modelo justaba-hlista esteve apoiado em cinco grandes instituições: Justiça do Trabalho, estrutura sindical, legislação individual e protetiva, Ministério do Trabalho e antigo sistema previdenciário.

3º Período (5.10.1988 até meados de 1990). Observa-se a consagração, em nível constitucional, de inúmeros direitos individuais trabalhistas, e introdução da noção coletiva e autônoma na busca de solução dos conflitos sociais, não obstante a manutenção do modelo intervencionista (contribuição sindical obrigatória, unicidade sindical e poder normativo da Justiça do Trabalho).

A 4ª fase da evolução histórica de nossa disciplina, referida como *Neoliberalismo* por Octávio B. Magano e *Fase de Transição*, por Maurício Godinho Delgado, inicia-se em 1990, com a posse do novo presidente da República (Fernando Collor), dando início a um novo plano econômico (“Plano Brasil Novo”). Neste período, surge a discussão em torno da reforma trabalhista, que deve atender à nova realidade do mundo globalizado e às especificidades da microempresa e de empresas de pequeno porte, nos exatos termos do art. 179 da CF.³ Isto porque a partir dos anos 90 do século passado, com o declínio da atividade industrial nos moldes do *fordismo*, cresceram o chamado terceiro setor da economia e o de serviços, com a ampliação exacerbada do número de pequenas e microempresas no Brasil, hoje responsável por empregar 56,1% da

3. Art. 179 da CF: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei”.

mão de obra, considerando o universo de ocupação na economia formal urbana.⁴ Além disso, a mesma observação feita em relação à *Nouvelle Vague* do continente europeu vale para o Brasil, na medida em que a partir de 1990 foram iniciados processos de terceirização, bem como a discussão em torno de novas formas de contratação e flexibilização do direito do trabalho; e isto sem considerar os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho.

3. *As tendências do direito do trabalho nesta fase de transição*

As tendências do direito do trabalho, nesta nova fase, remetem-nos ao estudo da pós-modernidade e seus efeitos na própria sociedade.

Não há consenso entre os diversos autores sobre o alcance da expressão “pós-modernidade”, sendo utilizada por Eduardo Bittar para designar “um contexto sócio-histórico particular, marcado pela transição”,⁵ e daí a afirmação que se trata de um processo, cujo “traço principal é a superação dos paradigmas erigidos ao longo da modernidade”.⁶

Arion Sayão Romita observa que “a sociedade pós-moderna é uma sociedade de comunicação generalizada”,⁷ o que justifica a importância dos meios de comunicação de massa, que se apresentam, de forma bastante intensa, na sociedade pós-moderna. É, pois, a sociedade da informação.

Neste contexto, vemos a modificação dos paradigmas do direito do trabalho, dentre os quais, a grande indústria, a jornada de oito horas, o controle de jornada por cartão-ponto registrado por meio mecânico, a fiscalização do trabalho por recursos meramente visuais etc.

A grande indústria motivou o surgimento do direito do trabalho, mas não é, atualmente, a maior geradora de empregos. Curiosamente, já não se fala mais em sociedade industrial, e é possível conceber uma sociedade pós-industrial ou tecnológica, a qual, de forma paradoxal, jamais deixará de ser industrial.

4. Cf. Beatriz de Lima Pereira, “O princípio da proteção no direito do trabalho e sua dimensão civilizatória”, in *Os Novos Horizontes do Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr, 2005, p. 97.

5. Eduardo Bittar, *O Direito na Pós-Modernidade*, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 2005, p. 96.

6. Idem, p. 97.

7. Arion Sayão Romita, *Globalização da Economia e Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr, 1997, p. 25.

Romita⁸ observa que o direito do trabalho está intimamente atrelado ao desenvolvimento do capitalismo, que pode ser dividido em três fases: 1) Revolução Industrial do século XVIII, com a exploração da máquina a vapor e modificação nos meios de produção; 2) fins do século XIX e início do século XX: desenvolvimento e aplicação do motor elétrico e do motor a explosão, também conhecida como Segunda Revolução Industrial;⁹ 3) a partir do final da II Guerra Mundial (1945): automação por meio de aparelhos eletrônicos e que pode ser denominada Revolução Tecnológica ou Terceira Revolução Industrial.¹⁰

Vivemos, portanto, na Terceira Revolução Industrial ou Revolução Tecnológica, que imprime modificações na produção capitalista e que, a exemplo das anteriores, provoca reflexos nas relações de trabalho. Esta fase, segundo Joseph Finkelstein,¹¹ apresenta um núcleo gerador de transformação por meio de cinco áreas: 1) microprocessador; 2) manufatura, desenho e controle de estoques por computador integrado; 3) fibras óticas e telecomunicações; 4) biogenética e bioagricultura; 5) lasers e holografia.

As cinco áreas que formam o núcleo gerador das mudanças têm reflexos no direito do trabalho, seja porque contribuem para a menor oferta de postos de trabalho e até mesmo para o desemprego estrutural, seja por estabelecer novos mecanismos para fiscalização do trabalho, merecendo realce a conjugação e o uso intensivo dos equipamentos de informática e de telecomunicações, que se desdobra no uso da internet, no teletrabalho, no controle de ponto por meio eletrônico e demais consequências daí advindas.

8. Idem, pp. 16-18.

9. Cf. Pedro Prosurcin, *Compêndio de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr, 2007, p. 32.

10. Idem, p. 33.

11. Arion Sayão Romita, *Globalização da Economia e Direito do Trabalho*, cit., p. 20.

Capítulo II

DENOMINAÇÃO DA DISCIPLINA

1. Considerações iniciais. 2. Direito operário. 3. Direito industrial. 4. Direito corporativo. 5. Direito social. 6. Direito do trabalho.

1. Considerações iniciais

Ao lado da atual denominação “direito do trabalho”, a disciplina que ora abordamos contou com inúmeras denominações desde o surgimento, após a Revolução Industrial (século XIX).

Curiosamente, a nossa disciplina já foi denominada “legislação social”¹ e “legislação do trabalho”.² Contudo, as denominações que mais se amoldam à disciplina devem ser precedidas pela expressão “direito”. Afinal de contas, trata-se de ramo autônomo, com princípios próprios, cuja legislação não traduz a única fonte formal, como teremos a oportunidade de abordar em capítulos específicos.

Cesarino Júnior³ elaborou um perfeito histórico das diversas denominações adotadas, e que objetivamos resumir nas linhas que seguem.

2. Direito operário

A expressão justificava-se à época do surgimento deste ramo do Direito, na medida em que objetivava resolver a chamada “questão so-

1. Assim o fizeram, por exemplo, o regulamento da Faculdade de Direito da USP (Decreto estadual 3.023, de 15.7.1937), e vários autores renomados – denominação que ainda persiste em algumas Faculdades de Ciências Contábeis, Administração de Empresas e Economia.

2. Denominação também adotada pela Constituição de 1934 (art. 121, § 1º).

3. Cesarino Júnior, *Direito Social Brasileiro*, 6ª ed., vol. I, São Paulo, Saraiva, 1970, pp. 3-13.