

MAURICIO GODINHO DELGADO

Curso de
**Direito do
TRABALHO**

**21ª
edição**

revista,
atualizada
e ampliada

2024

 **EDITORA**
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

Capítulo I

CARACTERIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

I. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que é regulador de certo tipo de relação laboral na sociedade contemporânea, estruturada no contexto da formação e evolução do sistema capitalista. Trata-se de campo normativo relativamente novo, provindo, basicamente, do século XIX, a partir da experiência de países da Europa Ocidental. Foi o primeiro ramo jurídico com caráter e direcionamento sociais surgido na História do Direito, no sentido de ter sido pioneiro em estruturar um complexo de princípios, regras e institutos em favor de um largo segmento social dominado e excluído institucional e juridicamente na sociedade – no caso, os trabalhadores. É bem verdade que quase em conjunto com o Direito do Trabalho surge, historicamente, um segundo ramo social do Direito, inicialmente denominado Direito Previdenciário e, tempos após, Direito da Seguridade Social. Registre-se que, em seguida ao término da Segunda Grande Guerra, já após meados do século XX, estruturam-se outros campos sociais do Direito, como, por exemplo, o Direito do Consumidor e o Direito Ambiental.

O estudo do Direito do Trabalho deve se iniciar pelo enunciado de sua definição, seguida da apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados.

É o que será feito neste primeiro capítulo deste Curso: aqui serão estudados tópicos como definição, denominação, conteúdo e função do Direito do Trabalho. Serão examinadas, também, a área do Direito em que ele se situa e a divisão interna que caracteriza o ramo jurídico trabalhista.

Em seguida (Capítulo II), serão examinados os traços que envolvem a relação desse ramo especializado com o conjunto geral do Direito. Trata-se de problemas como: autonomia do Direito do Trabalho, seu posicionamento no plano jurídico geral (natureza jurídica) e, finalmente, suas relações com outros ramos do universo do Direito.

Firmada uma consistente visão característica do Direito do Trabalho, o analista passará, então, à retrospectiva de sua evolução histórica, quer no mundo ocidental (Capítulo III), quer no Brasil (Capítulo IV).

Estes quatro capítulos, portanto, completam a apresentação inicial ao leitor desse ramo jurídico especializado, o Direito do Trabalho.

II. DEFINIÇÃO

Definir um fenômeno consiste na atividade intelectual de apreender e desvelar seus elementos componentes e o nexó lógico que os mantém integrados. Definição é, pois, a declaração da estrutura essencial de determinado fenômeno, com seus integrantes e o vínculo que os preserva unidos.

Na busca da essência e elementos componentes do Direito do Trabalho, os juristas tendem a adotar posturas distintas. Ora enfatizam os sujeitos componentes das relações jurídicas reguladas por esse ramo jurídico especializado – trata-se das *definições subjetivistas*, com enfoque nos sujeitos das relações justabalhistas. Por vezes enfatizam o conteúdo objetivo das relações jurídicas reguladas por esse mesmo ramo do Direito: são as *definições objetivistas*, que afirmam enfoque na matéria de conteúdo das relações justabalhistas. Há, finalmente, a elaboração de *concepções mistas*, que procuram combinar, na mesma definição, os dois enfoques acima especificados.

A mesma variedade de perspectivas já se verificou, a propósito, no Direito Comercial (hoje, Direito Empresarial), definido quer como “direito dos comerciantes” (subjetivismo), quer como “direito regulador dos atos de comércio” (objetivismo).

É *subjetivista* a definição exposta por Hueck e Nipperdey: “... o Direito do Trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa (...) é o direito especial dos trabalhadores.(...) O Direito do Trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte do mesmo”¹.

É *objetivista* a definição exposta por Messias Pereira Donato: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”².

É definição *mista*, por sua vez, esta construída por Octavio Bueno Magano. Expõe o autor que Direito do Trabalho é o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”³.

1. Hueck, Alfred e Nipperdey, H. C. *Compêndio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963, p. 21-22 (tradução efetuada).
2. Donato, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 6.
3. Magano, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. Parte Geral, 4. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 59.

Dos três enfoques utilizados para a construção de definições, o menos consistente, do ponto de vista científico, é, sem dúvida, o subjetivista. É que, considerada a *relação de emprego* como a categoria fundamental sobre que se constrói o Direito do Trabalho, obviamente que o ramo jurídico especializado não irá definir-se, sob o ponto de vista técnico, a partir de qualquer de seus sujeitos, *mas a partir de sua categoria fundamental*. Por outro lado, o caráter expansionista desse ramo jurídico tem-no feito regular, mesmo que excepcionalmente, relações jurídicas de trabalho que não envolvem exatamente o *empregado*⁴ — o que torna o enfoque subjetivista inábil a apreender todas as relações regidas pelo ramo jurídico em análise.

Não obstante suas deficiências, o enfoque subjetivista não é de todo inválido. De fato, ao destacar a figura obreira, tem a virtude de enfatizar o *caráter teleológico do Direito do Trabalho*, sua qualidade de ramo jurídico dirigido a garantir um aperfeiçoamento constante nas condições de pactuação e gestão da força de trabalho na sociedade contemporânea.

O enfoque objetivista de feitura da definição do Direito do Trabalho é mais satisfatório do que o anterior, em face da circunstância de se construir desde a categoria jurídica essencial do Direito em questão: a relação empregatícia. A ênfase no objeto, no conteúdo das relações jurídicas de prestação empregatícia do trabalho, confere a tal concepção visão mais precisa sobre a substância e elementos componentes desse ramo jurídico especializado. Não obstante, o acentuado direcionamento teleológico do Direito do Trabalho — e que consiste em seu qualificativo diferenciador perante outros ramos jurídicos — pode se descolorir nas definições objetivistas, com prejuízo à revelação da essência desse específico campo jurídico.

As concepções mistas, desse modo, têm melhor aptidão para o atendimento da meta científica estabelecida para uma definição — apreender e desvelar os elementos componentes de determinado fenômeno, com o nexos lógico que os mantém integrados.

Nesse quadro, o Direito Individual do Trabalho define-se como: *complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas*.

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como *o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações*⁵.

4. Por exemplo, claramente o trabalhador avulso. Adiante-se que cresce a tendência de se estender o Direito do Trabalho (DIT) a um conjunto mais largo de trabalhadores, embora ele já abranja, nos países europeus, a ampla maioria dos trabalhadores incluídos no mercado de trabalho. Agregue-se que o tema das relações regidas pelo DT será examinado logo a seguir, no próximo item IV, sobre o *conteúdo* do Direito do Trabalho.

5. Observe-se que Hueck e Nipperdey definem Direito Coletivo do Trabalho como a parte do Direito do Trabalho relativa às associações sindicais profissionais e empresariais, as pactuações e disputas que entre si firmam. In: ob. cit., p. 243 (tradução efetuada).

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de *Direito do Trabalho*, no sentido lato –, pode, finalmente, ser definido como: *complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.*

Como o leitor já percebe, há certa divisão interna ao Direito do Trabalho, englobando o segmento do Direito Individual e o do Direito Coletivo, que podem (ou não) ser considerados separadamente. Esta divisão, contudo, será mais bem examinada no item VII do presente Capítulo.

III. DENOMINAÇÃO

A denominação *Direito do Trabalho* tornou-se hegemônica no plano atual dos estudos jurídicos; está consagrada na doutrina, na jurisprudência e também nos inúmeros diplomas normativos existentes na área.

Em consequência, o presente estudo ganha certo sabor rememorativo, voltado, essencialmente, a lembrar os diversos epítetos que, em momentos históricos anteriores, já tentaram disputar preferência para a designação do ramo jurídico especializado em análise. De todo modo, este estudo contribui também para tornar mais claras certas características próprias ao Direito do Trabalho.

Nesse quadro, o ramo jurídico em análise já recebeu diferentes denominações desde o início de sua existência, no século XIX, a par da hoje consagrada *Direito do Trabalho*. Trata-se, principalmente, de: *Direito Industrial*, *Direito Operário*, *Direito Corporativo*, *Direito Sindical* e *Direito Social*. Nenhum desses epítetos alternativos, contudo, prevaleceu ou se afirmou hegemonicamente no tempo, certamente em face de cada um deles apresentar tantos ou mais problemas e insuficiências quanto os perceptíveis no consagrado título *Direito do Trabalho*.

O designativo *Direito Industrial* é claramente inadequado para espelhar o objeto a que pretende se referir. Influenciado pela circunstância de que este ramo jurídico especializado surgiu, nas primeiras experiências europeias, efetivamente vinculado à dinâmica da crescente *industrialização capitalista*, o epíteto, porém, sob certa perspectiva, é muito mais amplo do que o fenômeno a que se quer referir. De fato, na expressão *Direito Industrial* está sugerida a presença de regras, institutos e princípios que não se circunscrevem propriamente à área *justrabalista*, interessando também ao *Direito Comercial/Empresarial* e *Direito Econômico* (por exemplo, invenções, patentes, relações tecnológicas, relações entre empresas, etc.).

Há uma segunda inadequação neste superado título: ao mesmo tempo em que se mostra excessivamente amplo (sugerindo relações de *Direito Econômico* ou *Direito Comercial/Empresarial*), ele também se mostra, por outro lado, incapaz de captar todo o vasto conjunto de relações *justrabalistas*. É que estas se estabelecem e se

desenvolvem por muito além do estrito segmento industrial, abrangendo, também, ilustrativamente, os enormes setores primários (agricultura e extração mineral, por exemplo) e terciários (educação; saúde; bancos e finanças; outros serviços, em geral) da economia. Ao fixar, desse modo, em um segmento econômico específico – a indústria – o critério de escolha de sua denominação, o nome Direito Industrial lançou enganosa pista acerca do ramo jurídico que pretendia identificar, comprometendo sua própria existência como denominação desse segmento jurídico.

A expressão *Direito Operário* tem história e destino semelhantes aos do epíteto anterior. Também influenciada pela circunstância de que o Direito do Trabalho, de fato, originalmente surgiu no segmento industrial capitalista, envolvendo, portanto, relações entre *operários* e empregadores, este nome elegeu como critério para identificação do novo ramo jurídico o *tipo específico de empregado da indústria, o operário*. Ao incorporar tal critério, esta segunda denominação também iria se mostrar inadequada à identificação do objeto a que pretendia se referir. Na verdade, de um lado, reduzia o fenômeno amplo e expansionista do Direito do Trabalho a seu exclusivo segmento original, o operariado (e logo, à indústria); de outro lado, enfocava preferentemente o novo ramo jurídico a partir somente de um de seus sujeitos (o empregado operário), em vez de enfatizar a sua categoria nuclear, a relação jurídica empregatícia, onde quer que estivesse situada. As deficiências dessa expressão, em contraponto à riqueza e amplitude do fenômeno que pretendia identificar, comprometeram sua utilização pelos autores mais modernos desse ramo jurídico especializado.

A denominação *Direito Sindical*, se utilizada para o conjunto do Direito do Trabalho, é obviamente inadequada. Impressionada pela importância das organizações coletivas obreiras em certos modelos de normatização justabalhista (particularmente, o britânico), a expressão veio reduzir toda a complexidade do fenômeno do Direito do Trabalho (inclusive do Direito Individual do Trabalho) ao papel cumprido por um dos agentes de construção e dinamização desse ramo jurídico: os sindicatos. De todo modo, mesmo nas experiências justabalhistas de normatização autônoma, não há como se eliminar o fato de que a relação jurídica nuclear do Direito Individual passa-se entre empregado e empregador, ainda que comparecendo o sindicato como importante interveniente. A inadequação desse terceiro nome é ainda mais clara quando se percebe que, mesmo nos modelos mais autoritários de gestão trabalhista (onde o sindicato não cumpre papel de destaque), continua a existir um complexo universo de regras, institutos e princípios justabalhistas regendo as relações de emprego na sociedade respectiva⁶.

A expressão *Direito Corporativo* é também flagrantemente inadequada. Tornou-se comum durante as experiências juspolíticas autoritárias prevaletentes na

6. Esclareça-se, porém, que ainda hoje é prestigiada a tendência de designar não todo o Direito do Trabalho, mas somente seu ramo juscoletivo (o Direito Coletivo do Trabalho) como *Direito Sindical*.

Europa do entre-guerras do século XX, em especial o fascismo italiano⁷. O nome, na verdade, construiu-se mais como instrumento de elogio ao tipo de modelo de gestão sociopolítica a que se integrava do que vinculado à preocupação científica de identificar, com precisão, o objeto a que se reportava. De todo modo, a ideia de *corporação* apenas dissimulava a relação sociojurídica nuclear desenvolvida no estabelecimento e na empresa (a relação de emprego), não traduzindo, portanto, com adequação, o aspecto cardeal do ramo jurídico especializado do Direito do Trabalho. Comprometido com o ideário e práticas autoritárias do regime político a que servia, esse título eclipsou-se na cultura justralhista tão logo expurgada a experiência autocrática fascista no findar da Segunda Guerra Mundial.

A denominação *Direito Social*, diferentemente das anteriores, mantém ainda relativo prestígio entre alguns autores do Direito do Trabalho. É, contudo, nome destacado pela marca da ambiguidade.

Do ponto de vista histórico, tal ambiguidade se apresenta em face de este epíteto ter se fortalecido precisamente em contextos culturais de maior autocracia no que concerne ao modelo de gestão justralhista (como verificado nos experimentos corporativistas do Direito do Trabalho), embora ressurja modernamente associado também a propostas e críticas justralhistas de inspiração inquestionavelmente democráticas. Do ponto de vista teórico, a ambiguidade se apresenta pela circunstância de a expressão *social* traduzir, na verdade, característica atávica a qualquer ramo jurídico, não podendo, desse modo, identificar com singularidade um único deles. Ainda que se argumentasse que certos ramos têm conteúdo social maior do que outros (o Direito do Trabalho em contraposição ao civilista Direito das Obrigações, por exemplo), não se poderia, em contrapartida, negar que tal característica não é exclusiva do ramo juslaboral, hoje. Observe-se que o conteúdo social do Direito da Seguridade Social, do Direito do Consumidor ou do Direito Ambiental não é seguramente inferior àquele inerente ao Direito do Trabalho.

De todo modo, seja por sua dubiedade teórica, seja por sua dubiedade histórica, não parece conveniente se insistir na expressão *Direito Social* para se designar o complexo unitário de regras, institutos e princípios jurídicos que demarcam o Direito do Trabalho.

Está, portanto, consagrada a prevalência da expressão *Direito do Trabalho* para identificar esse ramo jurídico especializado surgido no século XIX.

Reconheça-se, porém, que a expressão não é perfeita. Afinal, a palavra *trabalho* se refere a objeto mais amplo (trabalho autônomo, por exemplo) do que o objeto próprio ao ramo justralhista, que regula, basicamente, o trabalho *empregaticia-*
mente contratado. Sob esse enfoque, a expressão *Direito Empregatício* talvez fosse mais precisa.

7. A respeito dos principais modelos de ordens jurídico-trabalhistas construídos no mundo ocidental, durante a evolução histórica do Direito do Trabalho, consultar o Capítulo III deste Curso.

Entretanto, ainda assim, mesmo do ponto de vista teórico, deve-se preservar o epíteto Direito do Trabalho. É que, de um lado, o trabalho empregatício constitui a mais relevante modalidade de relação trabalhista *lato sensu* existente no mundo contemporâneo, justificando-se, pois, que a espécie mais importante oferte o designativo cabível ao próprio gênero (procedimento, aliás, muito comum na linguagem). De outro lado, a tendência expansionista do Direito do Trabalho tem estendido suas normas a categorias de prestadores de trabalho que não são, tecnicamente, empregados (como ocorre com o trabalhador avulso). Esse expansionismo é, inclusive, incentivado pela Constituição da República de 1988 (art. 7º, *caput*, por exemplo). Nesse contexto de expansão, o empregado se mantém como a figura central da normatividade justralhista, embora não possa mais ser considerado o único tipo de trabalhador abrangido pelo ramo jurídico especializado a que deu origem.⁸

IV. CONTEÚDO

Todo sistema consiste em um conjunto de partes coordenadas, que se articulam organicamente, formando um todo unitário⁹. Não obstante formado por um complexo de partes componentes, todo sistema se qualifica por ter uma categoria básica, que lança sua marca específica e distintiva ao conjunto do sistema correspondente.

O Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na *relação empregatícia* sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos.

O conteúdo do Direito do Trabalho se molda também a partir dessa sua característica sistemática específica. Assim, será em torno da *relação empregatícia* – e de seu sujeito ativo próprio, o empregado – que será firmado o conteúdo principal do ramo justralhista. Sob esse ponto de vista, o Direito do Trabalho despontará, essencialmente – conforme já falavam Hueck e Nipperdey –, como o Direito de *tudo e qualquer empregado*. Este o conteúdo básico desse ramo jurídico: todas as *relações empregatícias* estabelecem-se sob sua normatividade. Entretanto se esclareça que existem relações empregatícias que, embora se situando dentro do ramo justralhista, regulam-se por normatividade jurídica especialíssima, distinta

8. O epíteto *Direito Social* tem recuperado prestígio, contemporaneamente, a partir de outro significado, muito mais amplo do que a simples sinonímia com o Direito do Trabalho. Trata-se de designação relativa a amplo e próprio universo jurídico, integrado por múltiplos ramos especializados do Direito, dotados de normas prevalentemente imperativas, com forte conteúdo social e força de repercussão em largo espectro da comunidade envolvente; seriam ramos distintos tanto daqueles essencialmente privatísticos e individualistas (como o Direito Civil e o Direito Empresarial), como também dos ramos eminentemente públicos (como o Direito Administrativo, o Direito Tributário e o Direito Penal). Nesta medida e acepção, o Direito Social formaria campo normativo específico e demarcado, composto pelo Direito do Trabalho, o Direito da Seguridade Social, o Direito Ambiental e o Direito do Consumidor, em contraposição aos antigos campos do Direito Privado e do Direito Público.
9. Caldas Aulete conceitua sistema como um “conjunto de partes coordenadas entre si”. In: *Dicionário Contemporâneo da Língua Portuguesa*, 5. ed. Rio de Janeiro: Delta, 1986, p. 1.793.

dos demais empregados (ou, pelo menos, mais restrita). É o que se passa com os empregados domésticos no Brasil.¹⁰

Sob o ponto de vista de seu conteúdo, o Direito do Trabalho é, fundamentalmente, portanto, o Direito dos *empregados*, especificamente considerados. Não é, porém, o Direito de todos os *trabalhadores*, considerados em seu gênero. *Excluem-se* da área de abrangência desse ramo jurídico especializado, em consequência, inúmeras categorias específicas de trabalhadores não empregatícios. Citem-se, ilustrativamente, os trabalhadores autônomos, os eventuais, os estagiários, além do importante segmento dos servidores públicos não empregaticamente contratados (servidores sob regime administrativo).

Há categorias de trabalhadores não empregados que ingressaram no Direito do Trabalho, não pela natureza de sua relação jurídica particular (que não é empregatícia), porém em decorrência de expressa determinação legal. No Brasil, há um exemplo desse tipo de situação especial: os *trabalhadores portuários avulsos*. De fato, embora não sendo, tecnicamente, empregados, têm recebido, desde início do século XX, a extensão do manto justralhista sobre suas relações com seus tomadores de serviços. Hoje, tal extensão está reconhecida pela Constituição (art. 7º, XXXIV)¹¹.

Sinteticamente, o Direito do Trabalho abrange *todo e qualquer empregado* (embora a categoria doméstica seja absorvida neste ramo jurídico mediante normatividade especial e restritiva). Abrange ainda determinados trabalhadores que não são empregados, mas que foram legalmente favorecidos pelo padrão geral da normatividade trabalhista (caso dos *avulsos*).

Agregue-se que a tese da extensão do Direito do Trabalho a trabalhadores não empregados tem se fortalecido na doutrina, a partir do texto do *caput* do art. 7º da Constituição de 1988 (que fala em “trabalhadores”, ao invés de apenas “empregados”), a par de outros fundamentos jurídicos. Essa compreensão, embora não

10. A categoria doméstica teve uma evolução inclusiva trabalhista bastante lenta no País, conforme se sabe. Apenas com a Emenda Constitucional n. 72, de 2013, é que se aprofundou essa inclusão, alargando-se, ainda mais, com a Lei Complementar n. 150, de 2015. Não obstante esse processo inclusivo, trata-se ainda de categoria que ostenta uma normatividade jurídica própria, específica, hoje concentrada no parágrafo único do art. 7º da Constituição (em sua nova redação de 2013) e na LC n. 150/2015. A essa categoria especial aplicam-se também outros diplomas legais trabalhistas esparsos, além de a própria CLT, esta de maneira subsidiária, conforme explicitado no art. 19, *caput* e parágrafo único, da LC n. 150/2015. Por fim, mediante o Decreto Legislativo n. 172, de 4.12.2017 (DOU de 5.12.17), o Congresso Nacional ratificou os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Convenção 189 da OIT) e da Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Recomendação 201 da OIT). Como o governo brasileiro realizou o depósito formal dos instrumentos ratificados na OIT, em Genebra, no dia 31.1.2018, os dois diplomas passaram a vigorar no País um ano após, isto é, em 31.1.2019, em conformidade com o critério previsto no art. 21.3 da Convenção 189 da OIT. A respeito do contrato de trabalho doméstico, consultar, neste Curso, o Capítulo XI (“O Empregado”), em seu item IV (“Empregado Doméstico”).

11. A respeito da categoria avulsa, consultar o Capítulo X, item VII, do presente Curso, que trata, inclusive, da figura do *avulso não portuário*, regulada pela Lei n. 12.023, de 2009.

tenha ainda respaldo significativo na jurisprudência, pode ser um caminho relevante para enfrentar o desafio centenário da grave injustiça social dominante no País.¹²

Há, finalmente, uma situação singular no Direito do Trabalho brasileiro: trata-se do pequeno empreiteiro (“operário ou artífice”, segundo a linguagem da CLT).

De fato, o art. 652, “a”, III, da Consolidação das Leis do Trabalho, fixa a *competência* da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar causas propostas por esse pequeno empreiteiro contra o tomador de seus serviços (“dono da obra”). Qual a extensão do dispositivo celetista: meramente processual ou, a um só tempo, com caráter processual e também material trabalhista?

Parece claro, pela natureza da regra enfocada (art. 652, CLT, de nítido caráter processual, *fixando hipóteses de competência da Justiça do Trabalho*), que a intenção da lei foi de apenas viabilizar o mais simples acesso ao Judiciário a esse trabalhador autônomo humilde, franqueando-lhe o *jus postulandi* trabalhista e a singeleza das práticas processuais vigorantes no processo do trabalho. Evidentemente que a extensão de direitos materiais trabalhistas suporia texto legal nítido nesse sentido (como ocorreu com o trabalhador avulso, ao contrário do que se passa no citado art. 652, “a”, III, CLT). É que a equiparação, na prática, da situação desse trabalhador autônomo modesto à do empregado não poderia ser feita pela via dos arts. 2º e 3º, CLT – que firmam os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia –, já que inexiste, no mínimo, a subordinação no quadro da relação jurídica civilista estabelecida entre empreiteiro e dono da obra. A extensão expressa de direitos, em quadro de ausência do complexo unitário de elementos fático-jurídicos da relação de emprego, teria de resultar, portanto, de comando legal específico, independente do modelo jurídico fixado pelos arts. 2º e 3º da Consolidação.

Desse modo, no contexto hermenêutico ora predominante, o pequeno empreiteiro tipificado pela CLT não é considerado titular de direitos trabalhistas. Assim, pode pleitear na esfera judicial laborativa apenas os direitos civis inerentes a seu contrato civil pactuado com o dono da obra (preço, pagamento, etc.). Evidentemente que, em situações fáticas tão fronteiriças, como a presente, o operador jurídico deverá aferir, inicialmente, se não foi efetivada simulação de pequena empreitada, encobrendo efetiva relação empregatícia entre as partes (caso em que o *empreiteiro* não seria autônomo, mas efetivo empregado). Porém, concluindo-se tratar-se de real *pequeno empreiteiro*, seus pedidos serão mesmo civis, embora veiculados no âmbito judicial trabalhista.

De igual maneira, não se considera, em princípio, como extensiva do Direito Material do Trabalho a regra processual ampliadora da competência judicial trabalhista inserida na Constituição pela *reforma do Judiciário*, promulgada em dezembro de 2004 (novo art. 114, CF/88).¹³

12. Sobre a tese ampliativa da extensão do Direito do Trabalho, consultar DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

13. A EC n. 45/2004, de todo modo, incentivou o debate sobre a conveniência e a viabilidade de se estenderem direitos trabalhistas a certos segmentos de trabalhadores *lato sensu*. Neste debate inserem-se os livros de

V. FUNÇÕES

Todo Direito, como instrumento de regulação de instituições e relações humanas, atende a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico. Sendo as regras e diplomas jurídicos resultado de processos políticos bem-sucedidos em determinado quadro sociopolítico, sempre tenderão a corresponder a um estuário cultural tido como importante ou até hegemônico no desenrolar de seu processo criador. Todo Direito é, por isso, teleológico, finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes¹⁴.

O Direito do Trabalho não escapa a essa configuração a que se submete todo fenômeno jurídico. Na verdade, o ramo juslaboral destaca-se exatamente por levar a certo clímax esse caráter teleológico que caracteriza o fenômeno do Direito. De fato, o ramo justrabalhistas incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Este valor – e a conseqüente direção teleológica imprimida a este ramo jurídico especializado – consiste na *melhoria das condições de pactuação e gestão da força de trabalho na ordem socioeconômica*. Sem tal valor e direção finalísticos, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade.

A força desse valor e direção finalísticos está clara no *núcleo basilar* de princípios específicos do Direito do Trabalho, tornando excetivas normas justrabalhistas vocacionadas a imprimir padrão restritivo de pactuação e gestão das relações empregatícias¹⁵.

Tal função decisiva do ramo justrabalhistas realiza, na verdade, o fundamental intento democrático e inclusivo de *desmercantilização* da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da oferta e da administração do labor humano.¹⁶

Essa *função central* do Direito do Trabalho (melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica) não pode ser apreendida sob

Gabriela Neves Delgado, *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*, São Paulo: LTr, 2006, e de Noemia Porto. *O Trabalho como Categoria Constitucional de Inclusão*. São Paulo: LTr, 2013.

14. As relações Direito/Política estão tratadas em dois ensaios deste autor: Direito e Política: Integração e Ruptura na História do Pensamento. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, v. 72, jan. 1991, p. 83-100 e Política – Introdução à Conceituação do Fenômeno. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, v. 76, jan. 1993, p. 55-93.
15. O tema dos “princípios justrabalhistas” é examinado no capítulo VI componente deste Curso (“Princípios do Direito do Trabalho”). Para estudo mais abrangente, consultar DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017 (1. ed.: 2001; 2. ed.: 2004; 3. ed.: 2010; 4. ed.: 2013).
16. É evidente que o Direito do Trabalho não consegue realizar a plena desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista; mas atenua, reduz esse processo de mercantilização. Sem o Direito do Trabalho, o que se tem é o darwinismo social descontrolado nessa seara de relações humanas, sociais e econômicas. Em contraponto a esse papel de desmercantilização da força de trabalho, examinar os temas recorrentes da flexibilização e desregulamentação trabalhistas, inclusive com os efeitos da Lei n. 13.467/2017, a par de diplomas e regras legais congêneres subsequentes, conforme exposto no item IX deste próprio Capítulo I.

uma perspectiva meramente individualista, enfocando o trabalhador isolado. Como é próprio ao Direito – e fundamentalmente ao Direito do Trabalho, em que o ser coletivo prepondera sobre o ser individual –, a lógica básica do sistema jurídico deve ser captada tomando-se o conjunto de situações envolvidas, jamais sua fração isolada. Assim, deve-se considerar, no exame do cumprimento da função justrabalhista, o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo mais global de trabalhadores, independentemente dos estritos efeitos sobre o ser individual destacado.

Uma segunda função notável do Direito do Trabalho é *seu caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social*. Nas formações socioeconômicas centrais – a Europa Ocidental, em particular –, a legislação trabalhista, desde seu nascimento, cumpriu o relevante papel de generalizar ao conjunto do mercado de trabalho aquelas condutas e direitos alcançados pelos trabalhadores nos segmentos mais avançados da economia, impondo, desse modo, a partir do setor mais moderno e dinâmico da economia, condições mais modernas, ágeis e civilizadas de gestão da força de trabalho¹⁷.

Esclareça-se melhor essa função modernizante e progressista, sob a perspectiva econômica e social, desempenhada pelo ramo justrabalhista. De um lado, o Direito do Trabalho distribui renda equanimemente ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que impõe ao labor humano; com isso, alarga e fortalece o mercado interno da respectiva economia, conferindo a esta dinamismo e organicidade. De outro lado, esse ramo jurídico estimula o empresário a investir tanto em tecnologia como no aperfeiçoamento de sua mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho em seus empreendimentos. Assim induz o manejo das melhores potencialidades da inteligência e criatividade humanas em favor do avanço tecnológico da economia e também do avanço educativo da força laborativa que a integra. Por fim, o Direito do Trabalho incrementa a adoção de fórmulas mais eficientes e respeitosas de gestão trabalhista, eclipsando modalidades obscurantistas de gerência e gestão de pessoas no universo empresarial.

É verdade que esse caráter progressista não se percebeu, por tempos, com tanta clareza no caso brasileiro, em face da conformação contraditória do modelo trabalhista específico do seu Direito Coletivo do Trabalho¹⁸. Não obstante, tal caráter progressista e modernizante cumpriu papel significativo na História do Brasil, desde a década de 1930, mantendo-se, a partir da Constituição de 1988, como luminar para o aperfeiçoamento legislativo da sociedade brasileira (dirigido, pois,

17. Sobre o caráter modernizante e progressista do Direito do Trabalho, quer sob o ponto de vista econômico, quer sob o ponto de vista social e mesmo sob a perspectiva política, ver Delgado, Mauricio Godinho. *Democracia e Justiça*. São Paulo: LTr, 1993, especialmente o capítulo Direito do Trabalho e Progresso Social: Contradições da Ordem Jurídica Brasileira. Igualmente, DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego* – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017, especialmente em seu Capítulo IV (“Direito do Trabalho e Inclusão Social: o desafio brasileiro”).

18. Uma análise do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, especialmente após as alterações progressistas realizadas pela Constituição de 1988, encontra-se em DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2017, em seu Capítulo VIII (“Constituição da República, Sistema Trabalhista Brasileiro e Direito Coletivo do Trabalho – reflexões complementares”).

ao legislador) e como luminar para o próprio processo de interpretação das normas justralhistas existentes, adequando-as à evolução social ocorrida (dirigido, pois, ao intérprete e aplicador do Direito).

Contudo, no plano do Direito Individual do Trabalho, regulatório do contrato de emprego e outras relações especificadas, a ordem justralhista emerge como importante instrumento civilizatório no que tange à utilização da força de trabalho no mercado laborativo do País. Em conformidade com o exposto por uma das maiores autoridades brasileiras acerca da equação emprego/desemprego e demais aspectos econômicos do mercado de trabalho, *Marcio Pochmann*, no contexto de profunda análise sobre a estrutura e funcionamento do mundo laborativo no Brasil, cabe “se reconhecer que o emprego assalariado formal representa o que de melhor o capitalismo brasileiro tem constituído para a sua classe trabalhadora, pois vem acompanhado de um conjunto de normas de proteção social e trabalhista...”¹⁹.

No País, a função progressista e modernizante do Direito do Trabalho, sua função civilizatória básica, foi claramente comprometida também pela *resistência à generalização desse padrão de contratação laborativa* (o Direito do Trabalho e seu contrato de emprego) ao longo do século XX e até o início do novo século. Ora, os dados evidenciam que, mesmo no início do século XXI, muito menos de 25 milhões de trabalhadores encontravam-se formalmente registrados como empregados, no segmento privado, em contraponto à disseminação generalizada de diversas modalidades de precarização trabalhista²⁰. Note-se que esse quadro desolador, derivado de antiga resistência cultural que responde pelos constrangedores índices de concentração de renda em nossa economia e sociedade, recebeu inquestionáveis impulsos oficiais na década de 1990, mediante uma política trabalhista de franco desprestígio ao Direito do Trabalho e indisfarçável incentivo à precarização da contratação laborativa de seres humanos no País.

Nesta linha, o IBGE detectou, em 2001, em sua Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (Pnad), dentro do enorme universo do trabalho não regulado normativamente no Brasil (composto por mais de 43 milhões de pessoas), nada menos do que 18,2 milhões de *empregados sem carteira assinada*, ao lado de outros 16,8 milhões de *trabalhadores autônomos*, a par de quase 9 milhões de trabalhadores *não remunerados* ou que se situam no chamado *setor de subsistência*²¹. Ainda que se admita, como pertinente, que certo percentual dos 35 milhões de pessoas prestadoras de serviços onerosos acima indicadas (18,2 milhões + 16,8 milhões) correspondesse efetivamente a trabalhadores autônomos ou eventuais, não há como refutar a presença, na época, de *dezenas de milhões de indivíduos que prestavam*

19. POCHMANN, Marcio. *O Emprego na Globalização* – a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu, 1ª ed./1ª reimpr. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 98.

20. Dados do então Ministério do Trabalho e Emprego, segundo Márcio Pochmann, informam que em 1999 existiam apenas 22,3 milhões de assalariados com carteira assinada no País. POCHMANN, M., loc. cit. Pela Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (Pnad) do IBGE, relativa a 2001, o número de trabalhadores com CTPS anotada alcançava o montante de 23.714.901 indivíduos, em um total de 75.458.172 pessoas ocupadas, acrescidas de 7.785.067 desempregados, totalizando 83.243.239 pessoas na população economicamente ativa – PEA. Fonte: Almanaque Abril 2003, São Paulo: Abril, 2003, p. 136 e 138.

21. Pnad/IBGE, 2001, cit. In: Almanaque Abril, São Paulo: Abril, 2003, p. 138.

serviços nos moldes empregatícios no Brasil, sem que lhes fossem assegurado o rol de garantias e direitos trabalhistas. Ou seja, à medida que o ramo justtrabalhista naturalmente eleva as condições de pactuação da força do trabalho no mercado laborativo, seu solapamento generalizado despontava como importante instrumento concentrador de renda no País²².

Reconheça-se que, felizmente, a partir de 2003, deflagrou-se notável processo de formalização empregatícia no Brasil, aumentando-se, em poucos anos, até o final da década, em vários milhões de pessoas o montante de trabalhadores formalmente incorporados ao Direito do Trabalho na economia e sociedade. Não por coincidência, no mesmo período, o País assistiu significativo processo de inclusão social e econômica de enorme contingente de pessoas e famílias, permitindo se evidenciar, com clareza, o impressionante papel civilizatório e progressista do Direito do Trabalho também em nossa realidade.

Nesse quadro, considerado o período de janeiro de 2003 até dezembro de 2013 (onze anos corridos, portanto) – em que se passou a efetivar clara política pública de geração de empregos e de prestígio do Direito do Trabalho no País –, o número de trabalhadores formalizados, segundo o índice oficial do CAGED, estruturado com os dados nacionais da RAIS, alcançou mais de *20 milhões de pessoas*, amplificando a população economicamente ativa ocupada no Brasil para o importe de mais de *49 milhões de empregados*.²³.

-
22. A respeito deste tema, consultar o texto intitulado “Direito do Trabalho e Inclusão Social: o desafio brasileiro”, que consta do Capítulo IV do livro deste autor, *Capitalismo, Trabalho e Emprego* – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017 (1. ed.: 2006).
 23. Embora não haja exata coincidência numérica entre os resultados estatísticos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE (esta envolvendo procedimento de amostragem), em contraponto à pesquisa do CAGED do então Ministério do Trabalho e Emprego (esta fundada nas informações oriundas da RAIS de todo o País), relativamente ao preciso número de empregos e trabalhos protegidos formalizados no Brasil, o forte crescimento da formalização trabalhista no Brasil, entre 2003 e 2013, é fato incontroverso. Segundo os dados do MTE/CAGED, baseados em informações da RAIS de todo o País – subscritas pelos próprios empregadores e/ou tomadores de serviços –, havia apenas 28,6 milhões de trabalhadores formalizados no Brasil em dezembro de 2002. A contar de janeiro de 2003 até dezembro de 2013, esse número atingiu, aproximadamente, o montante de 49 milhões de trabalhadores formalizados em todo o País. Ou seja, em onze anos (2003/2013), o acréscimo de empregos formais ou de trabalho realmente protegido, formalizado e com direitos efetivos, alcançou mais de 20 milhões de postos, uma evolução de aproximadamente 70% sobre o patamar de dezembro de 2002. A título de informação, esclareça-se que a sigla CAGED significa “Cadastro Geral de Empregados e Desempregados”, programa que foi criado pela Lei n. 4.923, de 1965, sendo administrado pelo então Ministério do Trabalho e Emprego (posteriormente, Ministério do Trabalho). Já a RAIS (“Relação Anual de Informações Sociais”) foi criada pelo Decreto n. 76.900, de 1975. Agregue-se que os dados do CAGED referem-se à *relações de trabalho formalizadas*, no sentido amplo, ou seja, empregados formalizados, trabalhadores avulsos formalizados e servidores públicos, celetistas ou administrativos. As informações relativas ao CAGED têm sido, há décadas, mensalmente publicadas e anualmente sistematizadas pelo Ministério do Trabalho, em sítio de amplo acesso a toda a sociedade brasileira. Esclareça-se, porém, que, no contexto político-institucional de desarticulação ultraliberalista das políticas públicas e instituições sociais no País, deflagrado a partir de 2016, o Ministério do Trabalho foi extinto em 2019, pela MPr. n. 870, de 1º de janeiro de 2019 (convertida em Lei n. 13.844/19), sendo parte significativa de suas atribuições transferida para o *Ministério da Economia* (sic!). Tempos depois, pela MPr. n. 1058, de 27.7.2021, o órgão foi recriado como Ministério do Trabalho e Previdência.

Com a inflexão da política pública a partir de 2015, seguida da exacerbação de medidas ultraliberalistas a contar de 2016/2017, em diante, os níveis de desemprego rapidamente se elevaram novamente no País, comprometendo a função progressista e modernizante clássica do Direito do Trabalho. Tomado o ano de 2016, poucos meses após a derrubada do governo democraticamente eleito, os índices de desemprego saltaram vários pontos, suplantando 10% e se mantendo acima disso até o primeiro semestre de 2022.²⁴

Retomando-se o exame das funções juslaborativas gerais, é evidente que seria ingenuidade negar-se que o Direito do Trabalho não tenha, de modo concomitante, uma *função política conservadora*. Esta existe à medida que esse ramo jurídico especializado confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea. O reconhecimento dessa função, entretanto, não invalida o diagnóstico de que a normatividade autônoma e heterônoma justtrabalhista é que assegurou, ao longo de sua existência, a elevação do padrão de contratação e gestão das relações empregatícias existentes e do próprio nível econômico conferido à retribuição paga aos trabalhadores por sua inserção no processo produtivo.

Cabe se acrescentar, por fim, a *função civilizatória e democrática*, que é própria ao Direito do Trabalho. Esse ramo jurídico especializado tornou-se, na História do Capitalismo Ocidental, um dos instrumentos mais relevantes de inserção na sociedade econômica de parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material, e que, por isso mesmo, vivem, essencialmente, de seu próprio trabalho. Nesta linha, ele adquiriu o caráter, ao longo dos últimos 150/200 anos, de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas. Ao lado disso, também dentro de sua função democrática e civilizatória, o Direito do Trabalho consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego. Se não bastasse, ele confere, em certa medida, cidadania econômica, social e profissional à pessoa humana que vive de seu próprio trabalho.²⁵

24. Relativamente ao papel estratégico impressionante cumprido pelo desemprego na dinâmica de afirmação dos poderes político, econômico, social e ideológico ultraliberalistas, consultar o texto intitulado “O Desemprego como Estratégia no Capitalismo de Finanças” que integra o Capítulo V inserido na última edição da seguinte obra: DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego* entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 153-164. Com dados mais recentes, consultar também o texto de DELGADO, Mauricio Godinho; ALVES, Luiz Gustavo de Souza; LIMA, Meilliane Pinheiro Vilar. O Estado Democrático de Direito e o Objetivo Constitucional da Busca do Pleno Emprego. *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Ano XVIII, N. 106, Vol. 1. Porto Alegre: Magister, jan.-fev. 2022, p. 5-31.

25. Exame mais analítico deste tema foi retomado no texto deste autor, “As Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia”. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais – Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

VI. ABRANGÊNCIA DA ÁREA JURÍDICO-TRABALHISTA

O estudo do Direito do Trabalho, na qualidade de ramo jurídico delimitado, deve ser acompanhado da visão panorâmica dos segmentos jurídicos originados em função de sua categoria socioeconômica básica (a relação empregatícia), os quais, após desenvolvidos, estruturaram-se, contudo, em ramos próprios e distintos, verdadeiramente autônomos do segmento justralhista.

Deve ser acompanhado, desse modo, pela identificação de área jurídica mais ampla, composta de ramos jurídicos próximos, dotados de certa afinidade entre si, embora com autonomia claramente preservada. Essa afinidade resulta do fato de todos eles, de um modo ou de outro e com intensidade diferente, relacionarem-se com a categoria básica do Direito do Trabalho, a relação de emprego. Todos esses ramos jurídicos afins formam aquilo que pode ser chamado de *área jurídico-trabalhista em sentido lato*, no interior da qual ocupa posição de destaque o Direito do Trabalho.

De fato, a relação de emprego, ao consistir na categoria nuclear do sistema produtivo capitalista, ganhou notável potencial de criação de relações socioeconômicas e jurídicas correlatas, vinculadas a ela de algum modo, dando origem a um diversificado número de ramos jurídicos próximos e associados. Embora todos esses ramos se referenciem, inquestionavelmente, à relação empregatícia (e, na verdade, sequer se compreendam, caso inexistente a relação de emprego), alguns se estruturaram tendo como categoria nuclear relação jurídica própria e específica, que não se confunde com a relação de emprego. É o que se passa, por exemplo, com o Direito Acidentário do Trabalho: o núcleo de construção de suas regras e institutos jurídicos encontra-se em uma relação jurídica complexa, de que participa também o Estado.

A *área justralhista, no sentido lato* – compreendida como a área de estruturação e dinâmica de ramos jurídicos especializados construídos a partir da *indução* básica propiciada pela relação de emprego –, é, desse modo, significativamente larga. Nesta área se encontram, portanto, não somente os princípios, regras e institutos jurídicos característicos do Direito do Trabalho, como também regras, princípios e institutos jurídicos dirigidos a regular a estruturação e dinâmica de relações sociojurídicas que se desenvolvem com dinamismo próprio, mesmo que a partir da indução inicial propiciada pela relação empregatícia.

Nessa lata acepção, a *área jurídico-trabalhista* abrange, pelo menos, os seguintes grupos de ramos jurídicos: a) Direito Material do Trabalho, englobando o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho; b) Direito Constitucional do Trabalho; c) Direito Internacional do Trabalho; d) Direito Público do Trabalho, englobando o Direito Processual do Trabalho, o Direito Administrativo do Trabalho, o Direito Ambiental do Trabalho, o Direito Previdenciário e Acidentário do Trabalho (ou, mais amplamente, o Direito da Seguridade Social) e, finalmente, o Direito Penal do Trabalho (há forte e consistente dissensão sobre a real existência autônoma deste último ramo).²⁶

26. Naturalmente que o Direito da Seguridade Social encontra pontos muito relevantes de contato com a área jurídica trabalhista, embora tenha dimensão significativa externa a essa área.

Na acepção restrita, o Direito do Trabalho, como *conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos dirigidos à regulação das relações empregatícias e outras relações de trabalho expressamente especificadas*, não abrange, obviamente, ramos jurídicos em que a categoria básica não seja a relação empregado-empregador, mas relações nucleares próprias. Por essa razão, não abrange, ilustrativamente, o Direito Previdenciário (ou Direito da Seguridade Social), que trata de relações tanto de empregado como empregador, enquanto sujeitos específicos, com o Estado/Previdência. Também não abrange o Direito Processual do Trabalho, que se estrutura em torno da relação processual trilateral e angular, autor-réu-Estado/juiz.

Nessa mais restrita acepção, o Direito do Trabalho corresponderia, efetivamente, apenas ao *Direito Material do Trabalho* (chamado, comumente, de *Direito do Trabalho*, tão só), o qual abrangeria o Direito Individual do Trabalho (que envolve a Teoria Geral do Direito do Trabalho) e o Direito Coletivo do Trabalho.

No Direito Material do Trabalho (ou, simplesmente, Direito do Trabalho) comparecem, obviamente, regras e institutos próprios ao Direito Constitucional do Trabalho (princípios constitucionais gerais, princípios constitucionais do trabalho, princípios trabalhistas constitucionalizados, outras diretrizes da Constituição da República para o Direito do Trabalho, além de direitos sociais e individuais trabalhistas incrustados no Texto Magno da República).

Também no Direito Material do Trabalho comparecem, obviamente, regras e institutos próprios ao Direito Internacional do Trabalho, em especial no tocante às fontes justralhistas (tratados e convenções internacionais, notadamente).

Também comparecem ao Direito Material do Trabalho princípios, institutos e regras do Direito Administrativo do Trabalho, uma vez que a ação administrativa do Estado, no âmbito da gestão empresarial, cria direitos e deveres às partes contratuais trabalhistas, influenciando no estuário de condutas jurídicas próprias ao Direito do Trabalho. É o que ocorre, por exemplo, na fundamental área de saúde e segurança do trabalho, em que a ação administrativa e fiscalizadora do Estado tende a ser intensa.

VII. DIVISÃO INTERNA DO DIREITO DO TRABALHO

A divisão interna do Direito do Trabalho (ou Direito Material do Trabalho) compreende dois segmentos jurídicos (se englobada a Teoria Geral no primeiro desses segmentos): o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho.

O Direito Coletivo é uno, não comportando divisões internas significativas, respeitadas suas várias matérias componentes.

Já o Direito Individual do Trabalho se estrutura a partir de dois segmentos claramente diferenciados: a *parte geral*, compreendendo a Introdução e Teoria Geral do Direito do Trabalho, e a *parte especial*, que compreende o estudo do contrato de trabalho, de um lado, e, de outro lado, o exame dos contratos especiais de trabalho.

A parte especial pode ser desdobrada de modo distinto, sem prejuízo do exame de suas matérias integrantes. Assim se mantém como segmento principal de estudo o *contrato empregatício*, lançando-se, complementarmente, a análise das *situações justrabalhistas especiais* (em vez da referência apenas aos contratos especiais). Nessas situações justrabalhistas especiais se encontram o trabalho da mulher; o trabalho do adolescente (a CLT vale-se da antiga expressão “trabalho do menor”), com a ênfase na proibição do trabalho da criança; o trabalho dos demais segmentos tradicionalmente excluídos, como a população negra, as pessoas com deficiência, os indígenas e os imigrantes, por exemplo. Some-se a tudo isso também o trabalho em circunstâncias insalubres, perigosas e penosas, e, finalmente, o trabalho pactuado mediante contratos empregatícios especiais.

Esquemáticamente, assim se enunciaria a área jurídica trabalhista, *lato sensu*:

Área justrabalhista no sentido amplo

- a) Direito Material do Trabalho
 - Direito Individual do Trabalho
 - Direito Coletivo do Trabalho
- b) Direito Constitucional do Trabalho
- c) Direito Internacional do Trabalho
- d) Direito Público do Trabalho
 - Direito Processual do Trabalho
 - Direito Administrativo do Trabalho
 - Direito Ambiental do Trabalho
 - Direito Previdenciário e Acidentário do Trabalho (Direito da Seguridade Social)
 - Direito Penal do Trabalho (?)

Esquemáticamente, o Direito do Trabalho (isto é, Direito Material do Trabalho), em sua acepção restrita, assim se enunciaria:

Direito (Material) do Trabalho

- a) Direito Individual do Trabalho

(*Parte Geral*: Introdução e Teoria Geral do Direito Material do Trabalho.
Parte Especial: Contrato de Trabalho e Situações Empregatícias Especiais)
- b) Direito Coletivo do Trabalho

Reafirme-se ser controvertida a efetiva existência de um ramo próprio e autônomo, sob o título de Direito Penal do Trabalho. Afinal, não estão atendidos aqui os requisitos científicos à autonomização desse suposto ramo jurídico: complexidade de matérias, princípios próprios, teorias próprias, etc.

Na área justrabalhista *lato sensu*, três segmentos jurídicos relativamente jovens se destacam, além dos específicos Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho: trata-se do Direito Constitucional do Trabalho, do Direito Internacional do Trabalho e do Direito Ambiental do Trabalho.

1. Segmento em Destaque: Direito Constitucional do Trabalho

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho surgiu, conforme se sabe, com a Constituição do México, de 1917, e a Constituição da Alemanha, de 1919, que inseriram significativas regras trabalhistas em seu interior. Os dois diplomas romperam com a tradição constitucional liberal originária, oriunda do século XVIII (EUA e França), que sequer conhecia a ideia de direitos sociais e, muito menos, os direitos trabalhistas e previdenciários.

A partir de então, firmou-se a tendência de as novas constituições ocidentais elaboradas inserirem, em seu final, título ou capítulo direcionado à “ordem econômica e social” e aos “direitos sociais”, especialmente os de seguridade social e os trabalhistas. Fala-se, então, no novo paradigma, do “constitucionalismo social”.

No Brasil, essa nova tendência emergiu com a Constituição de 1934, que incorporou vários direitos trabalhistas (art. 121, *caput*, § 1º, alíneas “a” até “j”, além de § 2º). A tendência inaugurada no início da década de 1930 repetiu-se em *todos* os textos constitucionais seguintes (Constituições de 1937, 46, 67 e 69), inclusive as cartas autoritárias de 1937, 1967 e 1969 (esta, EC n. 1/69).

A constitucionalização inaugurada em 1934 – embora fenômeno muito relevante, sob a perspectiva institucional, cultural, jurídica, econômica e social – não seria apta a conferir origem a um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho, em vista da falta de complexidade e extensão de matérias, inclusive de um rol significativo de princípios próprios, da ausência de métodos próprios de estruturação, além da lacuna ainda percebida quanto à identificação de perspectivas próprias de regência normativa acerca da temática trabalhista.

Apenas com a Constituição de 1988, é que se pode falar, efetivamente, de modo científico, no surgimento de um real Direito Constitucional do Trabalho no Brasil.

Inúmeros aspectos conduzem a essa conclusão.

Em primeiro lugar, a Constituição da República aprovada em 1988 estruturou uma arquitetura conceitual matriz, que perpassa todo o Texto Magno, que é o conceito de Estado Democrático de Direito – em cujo núcleo o Direito do Trabalho cumpre papel decisivo.

O Estado Democrático de Direito concebido pela nova Constituição funda-se em um *inquebrantável tripé conceitual*: a *pessoa humana*, com sua *dignidade*; a *sociedade política*, concebida como *democrática e inclusiva*; e a *sociedade civil*, também concebida

como *democrática e inclusiva*.²⁷ Ora, na conformação de todos os elementos desse tripé, em especial a garantia de efetiva dignidade à pessoa humana, além da garantia de efetivação das ideias de democratização e do caráter inclusivo da sociedade política e da sociedade civil, ostenta papel imprescindível o Direito do Trabalho.

Some-se ainda, em segundo lugar, a circunstância de a Constituição possuir outro conceito estrutural (além do Estado Democrático de Direito), em que o Direito do Trabalho também exerce destacada função integrante: está-se referindo à noção de direitos e garantias individuais e sociais fundamentais.

Em terceiro lugar, a Constituição de 1988 possui diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; da justiça social; da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social.²⁸

Agregue-se, ademais, em quarto lugar, o fato de a Lei Máxima Brasileira ter ressaltado a pessoa humana e o trabalho, especialmente o emprego, em todos os seus principais títulos normativos, particularmente no Título I (“Dos Princípios Fundamentais”), no Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”), no Título VII (“Da Ordem Econômica e Financeira”) e no Título VIII (“Da Ordem Social”).

Não bastasse isso, o Texto Magno de 1988, em quinto lugar, constitucionalizou vários princípios próprios do Direito Individual do Trabalho, tais como o da proteção; o da norma mais favorável; o da imperatividade das normas trabalhistas; o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; o da intangibilidade e da irredutibilidade salariais; o da primazia da realidade sobre a forma; o da continuidade da relação de emprego; o da irretroação das nulidades.

A Lei Magna da República constitucionalizou também, em sexto lugar, diversos princípios inerentes ao Direito Coletivo do Trabalho (alguns, de maneira inovadora), a saber: o da liberdade associativa e sindical; o da autonomia sindical; o da intervenção sindical na negociação coletiva; o da lealdade e transparência na negociação coletiva; o da equivalência entre os contratantes coletivos; o da criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista; o da adequação setorial negociada.

27. Conforme DELGADO, Mauricio Godinho, no estudo *Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho*, inserido em: DELGADO, M. G. e DELGADO, G. N. *Constituição da República e Direitos Fundamentais – Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 43 (4. ed.: 2017). Reflexões recentes sobre o importante conceito constitucional encontram-se em diversos artigos da obra coletiva estruturada por MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (Coordenadores). *Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito – homenagem ao Professor Mauricio Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2018.

28. Sobre esses *princípios constitucionais do trabalho*, consultar o Capítulo II da obra de Mauricio Godinho Delgado, em sua 5ª edição, de 2017, *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho* (São Paulo: LTr, 5. ed., 2017, p. 36-100).

Além de tudo, em sétimo lugar, a Constituição Federal instituiu ou incorporou mais de três dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas, além de haver assegurado importantes direitos coletivos com relação à mesma área temática.

Inovadoramente, a Constituição da República, em oitavo lugar, também conferiu novo *status* a regras internacionais ratificadas sobre Direitos Humanos, inclusive no concernente aos direitos trabalhistas, além de haver incorporado, direta ou indiretamente, importantes princípios e regras internacionais de várias convenções da OIT.

Não bastasse esse largo universo de princípios, regras e institutos jurídicos, a Constituição de 1988, em nono lugar, sistematizou princípios e regras especiais concernentes à regência normativa entre servidores públicos, sejam estatutários, sejam celetistas, e as respectivas entidades estatais de Direito Público. No fundo, o Texto Magno instituiu certa (e inovadora) especificidade com respeito aos vínculos de trabalho com entidades estatais.

Finalmente, a Constituição Federal, em décimo lugar, organizou importantes princípios e regras quanto à estruturação da Justiça do Trabalho e mesmo quanto a seu funcionamento, inclusive no tocante ao processo judicial trabalhista.

Todos esses fatores, organicamente conectados na Constituição da República, indicam que, desde 5 de outubro de 1988, passou a existir no País, do ponto de vista histórico e também sob a perspectiva científica, um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho.²⁹

Ressalte-se, de todo modo, que eventual conjuntura histórica de regressão normativa e interpretativa da matriz humanista e social da Constituição da República Federativa do Brasil, no contexto de um processo de reconstrução da hegemonia individualista e antissocial neoliberalista – como o verificado no País nos últimos tempos –, não tem o condão de invalidar o espírito filosófico e jurídico real e originário da Constituição Cidadã de 1988.

2. Segmento em Destaque: Direito Internacional do Trabalho

No plano material do Direito do Trabalho naturalmente têm preponderado, nas distintas experiências históricas dos últimos 150/170 anos, o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho, por conterem, esses dois segmentos, o grande estuário de regras reguladoras das relações empregatícias nas respectivas sociedades.

Não obstante, o Direito Internacional do Trabalho, desde seu surgimento em 1919 com a fundação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalhes, e, considerada sua estruturação, principalmente em torno das Convenções da OIT, tem mantido e até incrementado sua influência no âmbito interno

29. Sobre o tema, consultar DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, especialmente o Capítulo II (“Princípios Constitucionais do Trabalho”). Consultar também a seguinte obra dual, em três volumes: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2013.

das realidades normativas nacionais e, até mesmo, comunitárias. Some-se o fato de que também a Organização das Nações Unidas (ONU), desde a sua instituição (1945), tem aprovado Declarações e/ou Convenções Internacionais que também ostentam relevância para o Direito do Trabalho, embora não se caracterizem por atingir apenas esse segmento jurídico especializado.

Nas últimas décadas, em face da acentuação da globalização e da influência crescente de certa perspectiva internacional no interior das sociedades nacionais, a força do Direito Internacional do Trabalho tem se elevado.

A reorientação jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal, cerca de 15 anos atrás (dezembro de 2008), nesse tema, conferindo caráter *supralegal* às regras de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, independentemente de seu *quorum* de aprovação parlamentar (STF, RE-466343; RE-349703; HC-87585, sessão de 3.12.2008), acentuou a importância no Brasil das Declarações, Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Sociais, Econômicos e Culturais, inclusive os trabalhistas, quer da OIT, quer da ONU, quer de outras entidades internacionais. É que, na qualidade de repositório de regras de direitos humanos econômicos, sociais e culturais, tais diplomas internacionais passam a ter sua imperatividade incrementada em nosso sistema jurídico³⁰.

Naturalmente que, no contexto de aparente contraposição entre regras inter-nacionais ratificadas e regras heterônomas estatais internas, incidem duas diretrizes orientadoras fundamentais, iluminando o labor interpretativo e também hierarquizante a ser necessariamente feito pelo profissional da área jurídica: o *princípio da vedação do retrocesso social* e o *princípio da norma mais favorável*.

A primeira diretriz informa que regras internacionais de direitos humanos – inclusive trabalhistas – não de traduzir somente confirmações ou avanços civilizatórios no plano interno a que se dirigem, não podendo prevalecer caso signifiquem diminuição de padrão protetivo em contraponto com as regras internas já existentes.

A segunda diretriz, muito próxima à anterior, informa que, no cotejo entre regras internacionais e regras internas sobre a mesma matéria, firma-se a hierarquia normativa pelo critério da norma mais favorável à pessoa humana tutelada (no caso do Direito do Trabalho, pela pessoa do trabalhador).

Nesse novo cenário cultural e jurídico, eleva-se a importância do estudo do Direito Internacional do Trabalho, de seus princípios informativos e regras jurídicas ratificadas, de modo a aperfeiçoar a extensão e profundidade da força normativa do Direito do Trabalho na vida social e econômica brasileira³¹.

30. A respeito da inflexão jurisprudencial do STF, verificada no julgamento dos três mencionados processos na sessão de 3.12.2008, consultar o tópico “Tratados e Convenções Internacionais” no Capítulo V do presente Curso.

31. A respeito do presente tema, consultar DELGADO, Gabriela Neves. Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. In: SENA, Adriana Goulart; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coord.). *Dignidade Humana e Inclusão Social – caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. Também examinar REIS, Daniela Muradas. *O Princípio da Vedação do Retrocesso no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. Consultar ainda a obra coletiva organizada por ROCHA, Cláudio Jannotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli