

# CAPÍTULO 1

## CONCEITO DE TRABALHO, EVOLUÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

---

“O trabalho honra e dignifica o homem”, diz o ditado popular, com o que concordamos. No entanto, nem sempre foi assim.

Com efeito, no início o trabalho era visto como um castigo, e não como algo digno, ou seja, eram condenados ao trabalho os de classe mais baixa, ou os que haviam feito algo de errado, e por isso eram punidos. Assim, até Adão teria tido que trabalhar para comer, como forma de punição por ter comido o fruto proibido.

### *A escravidão*

Tem-se que a primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo não era considerado gente ou pessoa, mas sim mera coisa, e como o trabalho era considerado indigno, as “coisas” é que deveriam realizá-lo, sem direito algum a reclamação.

### *A servidão*

Tempos depois, já na época do feudalismo, surgiu o que se denominou servidão, em que os servos, em busca de proteção e uso da terra, tinham que entregar parte de sua produção rural aos donos dessas terras, os chamados senhores feudais.

Note-se que nessa época o trabalho ainda era considerado castigo, e os nobres não trabalhavam.

### *As corporações de ofício*

Em um terceiro momento surgiram as corporações de ofício, já mais assemelhadas ao atual trabalho, onde existiam os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Os mestres, que eram os proprietários das oficinas, eram normalmente os grandes artistas, detentores de elevada habilidade manual, embora nem sempre isso ocorresse, pois um companheiro poderia chegar a mestre tanto mediante aprovação em exame muito difícil, quanto por se casar com a filha do mestre ou com a viúva do mesmo.

Os companheiros, verdadeiros trabalhadores, recebiam salários dos mestres, enquanto que os aprendizes (a partir dos 12 ou 14 anos, dependendo da região) normalmente tinham que pagar taxas elevadas aos mestres, para que lhes ensinassem o ofício, e ainda poderiam receber castigos corporais. Assim, dependendo de seus esforços e desempenho, os aprendizes poderiam ser promovidos a companheiros.

As jornadas de trabalho eram longas, de até 18 horas diárias durante o verão.

### *Momento posterior à revolução francesa*

A revolução francesa, em 1789, trouxe grandes transformações, sendo que em 1791, logo após a mesma, começou a aparecer na França a chamada liberdade contratual, na qual qualquer pessoa poderia escolher sua profissão, arte ou ofício, o que marcou o início do direito ao trabalho, então reconhecido na Constituição advinda com a Revolução Francesa.

Os trabalhos não poderiam se estender até altas horas, devido a escuridão, mas a partir de 1792, com a invenção do lampião a gás, começaram os trabalhos noturnos.

Os trabalhadores já não eram mais vistos como escravos, embora ainda houvesse muito abuso, e o trabalho passou a ser visto como emprego, e os trabalhadores começaram a trabalhar por salários.

### *Do surgimento do Direito do Trabalho*

O surgimento da máquina a vapor trouxe muitos desempregos, na medida em que muitos trabalhadores foram substituídos por máquinas, e a grande disputa por uma vaga intensificou os abusos cometidos pelos patrões, com vários acidentes e condições inadequadas de trabalho, o que começou a exigir um intervencionismo do Estado, de modo a realizar o bem estar social e melhorar as condições de trabalho, surgindo então o Direito do Trabalho.

Várias leis começaram a surgir pelo mundo, como, por exemplo, a Lei de Peel, em 1802, na Inglaterra, que limitava a jornada dos aprendizes em 12 horas diárias, excluindo-se os intervalos para refeição, estipulando ainda que

o trabalho não poderia começar antes das 6h00 e nem terminar após as 21h00, havendo ainda normas de educação e higiene.

Anos depois, mais precisamente em 1813, foi proibido o trabalho dos menores em minas, e em 1814 foi proibido o trabalho aos domingos e feriados.

Era bastante comum o trabalho de crianças e a longa jornada de trabalho, sendo que, em 1839, foi proibido o trabalho para menores de 9 anos, e a jornada para os menores de 16 anos passou a ser de 10 horas diárias, e novas leis continuaram surgindo, objetivando resguardar a saúde do trabalhador.

### *No Brasil*

O Brasil, com a Constituição de 1824, apenas tratou de abolir as corporações de ofício, pois deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões.

Em 1891, a Constituição reconheceu a liberdade de associação, de maneira genérica, e então começaram a surgir leis ordinárias, como a de trabalho de menores (1891), de organização de sindicatos rurais (1903), organização de sindicatos urbanos (1907), de férias, etc., sendo que a partir de 1930 começaram a surgir os Decretos Presidenciais, dispendo sobre trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936) e Justiça do Trabalho (1939).

O Direito do Trabalho, no Brasil, foi efetivamente encarado pela Constituição de 1934, que garantiu liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de 8 horas diárias, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas etc., até que, em 1943, surgiu a CLT — Consolidação das Leis do Trabalho, utilizada até hoje.

A Constituição de 1946 trouxe novas conquistas aos trabalhadores, expandindo os direitos trabalhistas, trazendo a participação dos trabalhadores nos lucros, o repouso semanal remunerado, a estabilidade no emprego, o direito de greve, etc., o que acabou desencadeando novas leis.

Nossa última e atual Constituição, de 1988, dispõe sobre os direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11, e até hoje novas leis protetivas vão surgindo.

### *Direito do Trabalho*

Com base nesse breve histórico, pode-se dizer que Direito do Trabalho é um dos ramos da ciência do direito, que objetiva reunir normas e procedimentos visando melhores condições de trabalho e melhores condições sociais ao trabalhador, para que possa prestar serviços num ambiente saudável e com salário digno a proporcionar seu sustento e o de sua família.

## CAPÍTULO 2

# FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.

## DIREITO CONSTITUCIONAL DO

# TRABALHO

---

Os vários livros existentes no mercado costumam classificar as fontes em um grande número, mas nos limitaremos a classificá-las em apenas 6, o que já é bastante expressivo:

### *Fontes materiais*

São os fatos sociais e os valores que, em um determinado momento, contribuem para fazer surgir determinada regra do direito. A título de exemplo, temos as lutas de classe, a pressão exercida pelos trabalhadores etc.

### *Fontes formais*

São as leis em geral (Constituição, Leis Ordinárias, Decreto-Lei, Medidas Provisórias, Regulamentos de Lei etc.), a Sentença normativa, a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho, os princípios, o costume, a Súmula vinculante etc.

### *Fontes autônomas*

São as normas elaboradas sem a participação do Estado, mas sim pelos trabalhadores e pelos empregadores, como é o caso das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e dos costumes originados no próprio ambiente de trabalho (como, por

exemplo, conceder folga toda segunda-feira de carnaval, mesmo não sendo feriado nessa data).

### *Fontes heterônomas*

São as originadas de um terceiro, ou seja, fora das partes envolvidas na relação de trabalho, como, por exemplo, a Lei (Estado-Legislador), a Sentença normativa (Estado-Juiz) e as Convenções Internacionais da OIT.

### *Fontes principais*

Ccomo o nome sugere, são as principais normas, ou seja, as normas aplicáveis em primeiro lugar. Exemplo: CLT ou alguma norma específica.

### *Fontes subsidiárias*

São as normas dependentes, que só podem ser aplicadas se não existir uma fonte principal adequada para resolver a situação, e mesmo assim desde que não se choquem com os princípios que orientam as fontes principais. Exemplo: Direito Comum (Direito Civil), jurisprudência, analogia, equidade, princípios e normas gerais do direito, usos e costumes, bem como o direito comparado.

### *As principais fontes formais do Direito do Trabalho*

No âmbito do Direito do Trabalho, as principais fontes formais são a Constituição Federal, as Leis, os atos do poder Executivo, as sentenças normativas, as convenções e acordos coletivos, os regulamentos das empresas, as disposições contratuais (contratos de trabalho) os usos e costumes e as normas internacionais. Vejamos:

#### *Constituição*

A competência para legislar sobre Direito do Trabalho é da União (CF, art. 22, I. Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: [...] I — direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho), o que impede os Estados-membros e os Municípios de o fazerem. Desde 1934 que nossas Constituições tratam desse tema, sendo que a atual Constituição Federal vigente dispõe sobre o Direito do Trabalho notadamente nos arts. 7º a 11, a saber:

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 as 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;
- VI — irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII — garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII — décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX — remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X — proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI — participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII — salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII — duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV — jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV — repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI — remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII — gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII — licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX — licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX — proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI — aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII — adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV — aposentadoria;

XXV — assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI — reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII — proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII — seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX — ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX — proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI — proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII — proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV — igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I — a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II — é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III — ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV — a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V — ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI — é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII — o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII — é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

## *Leis*

No âmbito do Direito do Trabalho, a principal Lei é a CLT — Consolidação das Leis do Trabalho, respaldada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 01/05/1943, que na verdade é uma reunião de normas esparsas até então existentes, dispondo

sobre relação entre empregado e empregador, sobre segurança e medicina do trabalho, sobre fiscalização trabalhista e outros assuntos. Há ainda várias outras Leis que igualmente dispõem sobre o Direito do Trabalho, como, por exemplo, a do repouso semanal remunerado (Lei n. 605/1949), a do empregado doméstico (Lei Complementar n. 150/2015), a do trabalhador rural (Lei n. 5.889/1973), a do trabalhador temporário (Lei n. 6.019/1974), a de greve (Lei n. 7.783/1989), a do FGTS (Lei n. 8.036/1990) etc.

### *Atos do Poder Executivo*

Dentre os principais atos expedidos pelo Poder Executivo, têm-se: Decreto-Lei; Medidas Provisórias; Decretos; Regulamentos; Portarias; Ordens de Serviço.

### *Sentenças Normativas*

São as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) ou do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento dos dissídios coletivos, tendo efeito *erga omnes*, valendo para todas as pessoas integrantes das categorias econômica e profissional envolvidas no dissídio coletivo;

### *Convenções e Acordos Coletivos*

As Convenções Coletivas são os pactos firmados entre dois ou mais sindicatos, estando de um lado o sindicato patronal (das Empresas) e do outro o sindicato profissional (dos trabalhadores), a respeito de condições de trabalho para a categoria (CLT, art. 611). Os Acordos Coletivos, por sua vez, são os pactos celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional a respeito das condições de trabalho (CLT, art. 611, § 1º):

CLT, Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

### *Regulamento da Empresa*

É discutível se é ou não fonte do Direito do Trabalho, mas o entendimento dominante é que sim, posto que disciplina as relações entre os sujeitos do con-

trato de trabalho, vinculando não só os empregados atuais da empresa, mas também os que forem sendo admitidos nos seus quadros.

### *Disposições Contratuais (Contratos de Trabalho)*

Segundo o art. 444 da CLT, as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes:

CLT, art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

### *Usos e Costumes*

São previstos no art. 8º da CLT, e com o tempo podem acabar transformando-se em Lei, como foi o caso do costume de se pagar anualmente uma gratificação natalina, até que em determinado ponto isso se transformou no atual 13º salário (Lei n. 4.090/1962). O próprio Contrato de Trabalho, conforme previsto no art. 443 da CLT, não precisa ser feito por escrito, podendo ser regido por regras do costume local (o que for acordado tacitamente pelas partes);

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

### *Normas Internacionais*

São os casos dos Tratados e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que obrigam seus signatários (vários países).