



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE DIREITO**

**EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS  
DE TRABALHO E SUA INOCUIDADE ANTE O  
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**BRUNO FERREIRA VIANA DA SILVA**

**FORTALEZA  
2013**

BRUNO FERREIRA VIANA DA SILVA

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E  
SUA INOCUIDADE ANTE O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Projeto de Monografia  
apresentado ao Curso de  
Direito da Faculdade de Direito  
da Universidade Federal do  
Ceará.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ma.  
Fernanda Claudia Araújo da  
Silva

FORTALEZA  
2013

BRUNO FERREIRA VIANA DA SILVA

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E  
SUA INOCUIDADE ANTE O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito da Universidade Federal do Ceará  
(UFC), como requisito parcial à obtenção  
de grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em: 26/09/2013.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Fernanda Claudia Araújo da Silva, Ms. (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dimas Macedo, Ms.  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Machidóvel Trigueiro Filho, Dr.  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A meus pais, Célio e Marleide.

A meus irmãos, Thiago e Célio Júnior.

Aos bons amigos que me cercam.

## **AGRADECIMENTOS**

Dedico essa monografia a meus pais, Célio Viana da Silva e Marleide Ferreira Viana, pela educação instrutiva que me foi dada a custa de muito trabalho e sacrifícios por toda a minha vida estudantil, bem como pela educação moral que me foi passada por constantes e belos exemplos, os quais tenho engastados em minha mente e fazem parte do meu ser.

Agradeço-lhes pelo estímulo ao pensamento crítico e a combater a curiosidade não com a aceitação, mas com o questionamento. Sou grato a meu pai, por ser exemplo de luta, determinação e disciplina, que desde muito jovem foi obrigado a nutrir, e por me mostrar o valor do estudo, do conhecimento, que é o único bem impossível de ser objeto de exaurimento. Por ser o bem que quanto mais usamos e cedemos, mais se multiplica.

Acima de tudo, agradeço-lhes pelo amor incondicional, em especial à minha mãe, cuja inteligência invejável transcende a razão e permeia seu emocional, de maneira a ser o porto seguro de muitos os que têm o privilégio de conhecê-la, cujos braços amparam qualquer alma em desconsolo, dando-lhe calor e luz para seguir adiante nas lutas paulatinas da vida.

A meu irmão, Thiago, por ter me protegido em momentos em que cedi às fraquezas infantis. Por ter compartilhado comigo as dificuldades e me mostrar que, diante dos problemas, há sempre um caminho sereno a se seguir.

Ao caçula da família, Célio Júnior, pelo espíritosidade e valentia e pelos ensinamentos que o acompanhamento do desenvolvimento de um homem podem proporcionar.

Aos amigos Hamilton Nunes Pinheiro Júnior, João Pinto Maia Filho e Antônio Eduardo Brandão Grangeiro, cujo carinho carrego em meu coração mesmo com o distanciamento que às vezes a vida nos impõe. Agradeço-lhes pelas risadas, companheirismo, pelas provas de amizade verdadeira e pura. Amizade completamente desinteressada, que somente crianças, em sua inocência, podem conceber.

Aos grandes amigos da vida adulta Madson Nascimento, Arthur Costa, Igor Marino e Lucas Shalon. Aos “Penas Boas” pelos bons momentos, noites de boemia

e conversas afiadas e questionadoras. Aos amigos de humor único e refinado, cuja fama se estende aos ramos das vidas sociais uns dos outros. Aos amigos de maturidade ímpar e carinho singular. Aos amigos que se importam. Um brinde aos “Penas Boas”!

A Pedro Alcântara, Pedro Luiz Moraes, Rafael Castro Melo, Gabriel Peixoto, Thiago Alencar, Sara Facó, Bruno Massoud, Luciano Albuquerque, Fernanda Vasconcelos, Diego da Costa e Randerson Anastácio pelos momentos de alegria na tão sonhada Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará. Agradeço-lhes por ter tornado inesquecíveis esses cinco anos de formação acadêmica, cuja companhia e amizade valeram mais que qualquer conteúdo.

À Raiane Pinheiro, pela agradável companhia na labuta e por tentar ser, de fato e convicção, a mudança que quer para o mundo, e à Klaricy Barreto, pelas horas de conversa agradável, mostrar que a vida é cheia de surpresas e que as experiências de vida, quando compartilhadas, nos expande o horizonte.

À Ravenna Guimarães pelos momentos de alegria e companheirismo. Pelas conversas ácidas e reflexivas. Pelo humor único. Por me acrescentar conteúdo e me dispor de conhecimentos os quais os sentidos antes não alcançavam. Agradeço-lhe pela força e estímulo na vida acadêmica, e aproveito o ensejo para deixar registrado que sou seu fã, que a admiro muito, e que, com certeza, irá alcançar tudo o que almeja e prover a quem ama tudo o que deseja.

À professora Fernanda Claudia, por sempre se mostrar solícita e companheira, não só de minha pessoa nesse momento crucial de minha vida acadêmica, mas de toda a turma que ingressou em meados de 2008 na FD e teve o privilégio de tê-la como professora em duas oportunidades de grande acréscimo intelectual.

Aos professores Dimas Macedo e Machidóvel Trigueiro pela solicitude e força nesse desafiador momento da vida estudantil. Quero agradecer-lhes pela disposição em fazer parte da banca e diligenciar em favor da minha formação acadêmica.

Por fim, dedico aos anos de estudo e aprendizado, e àqueles que de alguma forma contribuíram para a minha formação pessoal, pois, nessa vida, somos a média

de todos os que nos rodeiam e passam pela nossa história, deixando um pouco de si em nós a cada encontro.

“A desobediência é, aos olhos de qualquer um que estude a História, a virtude original do homem. É através da desobediência que se faz o progresso. Através dela e da rebelião”.  
(Oscar Wilde)

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo fazer um retrospecto da legislação trabalhista, principalmente no que diz respeito à evolução do direito trabalhista e das negociações coletivas de trabalho, bem como analisar este último instituto como sendo um poderoso instrumento de implementação de uma legislação flexível às relações laborais, que necessitam manter-se ágeis diante do dinamismo das relações econômicas que vigoram hodiernamente, em um mundo globalizado. Além disso, tem como escopo analisar a legislação nacional que rege o instituto das negociações coletivas e fazer uma crítica ao engessamento proporcionado pela institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil, através da CLT, ainda herança de períodos ditatoriais e corporativistas, de modo a prejudicar o desenvolvimento de uma normatização autônoma, oriunda daqueles que formam a delicada e, muitas vezes, instável relação de trabalho.

**Palavras-chave:** Evolução histórica do Direito do Trabalho. Negociações Coletivas de Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho.

## ABSTRACT

The present work aims to make a retrospect of labor legislation, especially with regard to the evolution of labor law and collective bargaining work, as well as analyze the latter institute as a powerful instrument for the implementation of soft law on labor relations that need to remain agile considering the dynamism of economic relations that prevail in our times, in a globalized world. Also, has the objective to analyze the national legislation governing the institution of collective bargaining and to critique the immobilization provided by the institutionalization of Labor Law in Brazil, by CLT, although inheritance and corporatist dictatorial periods in order to undermine the development of an autonomous regulation, those coming from the delicate and often unstable working relationship.

**Keywords:** Historical development of Labor Law. Negotiations Collective Bargaining. Consolidation of Labor Laws.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E O SURGIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS</b> .....	15
<b>1.1 As relações de trabalho e o surgimento dos direitos trabalhistas</b> .....	16
<b>1.1.1 <i>Locatio Conduction: Rei, Operis e Operarum</i> – a origem dos contratos de trabalho</b> .....	17
1.1.2 As Corporações de ofício e suas normas de trabalho .....	19
1.1.3 As relações de trabalho ante o pensamento liberal .....	21
<b>1.2 A organização dos trabalhadores para a conquista de direitos</b> .....	24
1.2.1 Sindicatos e seu papel na luta por direitos trabalhistas .....	25
<b>1.3 As negociações coletivas como instrumento legal em favor dos trabalhadores</b> .....	28
<b>2 AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL – DO SURGIMENTO À CONSTITUIÇÃO DE 1988</b> .....	30
<b>2.1 A vinda dos imigrantes e sua influência na regulamentação do Direito do Trabalho brasileiro na Primeira República (1889-1930)</b> .....	31
<b>2.2 A Era Vargas e a institucionalização das leis trabalhistas</b> .....	32
2.2.1 A Consolidação das Leis do Trabalho .....	35
<b>2.3 As Leis Trabalhistas sob a vigência das Constituições de 1946 e 1967 ...</b> 37	
2.3.1 As Leis trabalhistas no Governo Democrático (1946-1964) .....	37
2.3.2 As Leis trabalhistas durante o Regime Militar e a vigência da Constituição de 1967.....	39
<b>3 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: 70 ANOS DE CLT</b> .....	40
<b>3.1 O Direito Sindical e as Constituições Brasileiras</b> .....	42
3.1.1 O Direito Coletivo na República Velha e Governo Provisório (1889-1934).....	42
3.1.2 Sindicalismo na efêmera vigência da Constituição de 1934.....	43
3.1.3 O Direito Sindical no Estado Novo .....	43
3.1.4 O Direito Coletivo na Constituição democrática de 1946 .....	44
3.1.5 A Constituição Militar de 1967 .....	44
3.1.6 O Atual Direito Sindical (Constituição Federal de 1988) .....	45

<b>3.2</b>	<b>Negociações coletivas trabalhista como instrumentos normativos na solução de conflitos laborais.....</b>	<b>46</b>
3.2.1	Fórmulas paraeterônomas e heterônomas de solução de conflitos coletivos de trabalho .....	46
3.2.2	O poder normativo das negociações coletivas de trabalho .....	47
3.2.3	Os efeitos das Convenções e Acordos coletivos nos contratos individuais de trabalho .....	50
<b>3.3</b>	<b>Os impactos econômicos e inocuidade das negociações coletivas no ordenamento jurídico nacional.....</b>	<b>51</b>
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>55</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>59</b>

## INTRODUÇÃO

A história do trabalho se confunde com a história da própria sociedade. É através dele que os indivíduos se estabelecem dentro do convívio em comunidade, cada um exercendo sua função, produzindo sua riqueza particular que acaba por culminar com a riqueza de toda uma nação.

Hodiernamente, os Estados, que tem como fundamento garantir a dignidade de sua população, são compostos por três poderes primordiais, que são as bases de suas funções e organização. Executivo, Legislativo e Judiciário se equilibram em uma gangorra, visando não estender seus braços sobre as cabeças uns dos outros. Todavia, essa dança harmônica do poder só se justifica se tiver como interesse a garantia de desenvolvimento de todo o organismo estatal, desde sua base, o indivíduo cidadão, até a alta cúpula do poderio de um país: seu governo.

Contudo, vivemos em um período democrático da história da humanidade, e as liberdades garantidas ao cidadão propiciam a oportunidade de que ele não apenas seja governado, mas que participe do governo também. Porém, a complexidade das relações governamentais torna inviável a prática do conceito puro de democracia, de forma que se faz necessário eleger representantes para que estes falem pelo povo, a partir do povo, para o povo.

No entanto, até que ponto esses representantes têm ciência das necessidades dos cidadãos que representam? Ou, sob uma ótica mais pessimista, mas que vem se mostrando realista, qual a real vontade desses governantes eleitos em representar de fato a população que os elegeram? Com essas perguntas em mente, se faz necessário uma abordagem de toda a relação democrática que vigora no Brasil. Contudo, neste trabalho, será apresentada uma visão sobre a relação democrática existente entre uma classe distinta de cidadãos, que são os responsáveis não só por eleger governantes, mas, de uma forma ou de outra, gerar o sustento de todo o País: os trabalhadores.

A legislação trabalhista brasileira tem na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sua principal fonte jurídica a reger as relações laborais. Entretanto, como será visto, essa legislação surgiu em um contexto dissonante com a proposta das

primeiras reivindicações trabalhistas, que surgiram na Europa, além de tardiamente. Surgiu com a intenção de garantir o mínimo de segurança aos trabalhadores, mas também de fazer a manutenção de sua obediência e quietude diante de um governo autoritário e corporativista, o que afasta dos trabalhadores a oportunidade de instituírem e normatizarem junto aos empregadores o que forem de seus interesses diante das adversidades econômicas.

Ao longo dos anos, surgiram institutos de relevo para possibilitar a normatização das leis trabalhistas através de negociações entre as partes das relações de trabalho: empregados e empregadores. O mundo inteiro busca, através de organismos de cooperação entre nações, como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, estabelecer regramentos básicos às relações laborais e estimular os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho. Contudo, por mais que o Brasil recepcione o que é estabelecido pela OIT, sua legislação torna as negociações engessadas e pouco funcionais. Somando a isso a falta de cultura sindical forte e a falta de consciência trabalhista que vigora entre sua população economicamente ativa, tem-se um regime de forte controle estatal sobre as relações de trabalho, que apesar de ser democrática na aparência, de fato ainda possui raízes conservadoras e autoritárias.

Após setenta anos da implementação de sua principal fonte normativa no que concerne às relações de trabalho, e diante da modernização das relações globalizadas da economia, bem como da iminência de impacto social de uma crise mundial que vem se arrastando há anos, faz-se necessário uma abordagem sobre a flexibilização das leis trabalhistas no País, principalmente abordando os aspectos jurídicos de dois institutos de normatização democrática e autônoma das relações de trabalho: os Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de trabalho. Esta é a proposta deste trabalho.

# 1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E O SURGIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Diferentes formas de relações de trabalho<sup>1</sup> existiram entre os homens no decorrer de sua história. Como indivíduos eminentemente coletivos, que veem a necessidade do convívio harmônico entre si para a melhor manutenção de sua própria existência, o trabalho mostra-se como importante instrumento de agregação, através do qual cada um exerce alguma função específica, contribuindo para o melhor desempenho do seu grupo diante das adversidades da vida, sejam elas os períodos de estiagem e escassez que assolavam a humanidade na era pré-histórica, ou a competitividade produtiva do moderno capitalismo globalizado. Sobre o assunto, cabem as palavras de Luciano Martinez<sup>2</sup>:

O raciocínio formador dos grupos sociais impõe uma troca: vai a liberdade civil em sentido lato, o descompromisso, a solidão e a desproteção; vem a liberdade convencional em sentido estrito, o compromisso de classe, a solidariedade e a proteção dos iguais. Esse mecanismo indica bem mais do que uma simples troca: indica uma passagem histórica do individualismo para o coletivismo.

Neste cenário de mudança, onde o interesse individual cedeu espaço ao coletivo, o trabalho sempre foi visto como importante fator de agregação social.

Apesar desse aspecto funcional para a própria sobrevivência humana em grupos, nem sempre o trabalho teve o *status* virtuoso e de dignidade que possui hodiernamente. “Inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido o fruto proibido (Gênesis, 3)”<sup>3</sup>. Sic!

Esse tipo de concepção antiquada de trabalho fica evidenciado, inclusive, na própria etimologia da palavra, designando ao labor características penosas e de sofrimento, como elucida Sérgio Pinto Martins<sup>4</sup>:

Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga, que pesava sobre os animais. Era um

---

<sup>1</sup> Em física, *trabalho* é a medida de energia transferida pela aplicação de uma força ao longo de um deslocamento. Portanto, trabalho é o gasto energético para a execução de uma tarefa.

<sup>2</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ªed.São Paulo-SP. Editora Saraiva, 2011. P. 35.

<sup>3</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo-SP. Editora Atlas, 2012. p.3

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo-SP. Editora Atlas, 2012. p.4

instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.

Esse tipo de desprezo pelo trabalho evidencia-se quando percebemos a extensão da escravidão na história humana, que por séculos foi o meio de produção utilizado pelas sociedades, onde os trabalhadores não eram vistos como homens, indivíduos pensantes e senhores de suas vontades, mas coisas, meros objetos a mercê dos desígnios de seus donos, não possuindo qualquer direito, apenas o dever de trabalhar.

### 1.1 As relações de trabalho e o surgimento dos direitos trabalhistas

Quanto ao Direito do Trabalho, não há muito que se falar em relação à escravidão. Como bem esclarece Agostinho Marques Perdigão Malheiros<sup>5</sup>:

Desde que o homem é reduzido à condição de coisa, sujeito ao poder e domínio ou propriedade de um outro, é havido por morto, privado de todos os direitos, e não tem representação alguma, como já havia decidido o Direito Romano(2). Não pode, portanto, pretender direitos políticos, direitos da cidade, na frase do Povo Rei(3); nem exercer cargos públicos". Sic!

Como mencionado antes, "era visto o trabalho como algo desonroso"<sup>6</sup>, principalmente em sociedades como a grega e a romana. Portanto, não cabem maiores considerações acerca das relações escravistas de trabalho. Sobre isso, Alice Monteiro de Barros<sup>7</sup> assevera que:

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho [...] pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. "Ausente um deles a relação jurídica está fora de sua tutela".

Entretanto, ainda durante o período escravocrata da história ocidental da humanidade, um vislumbre de direito aos que exerciam os serviços laborais surgia

---

<sup>5</sup> MALHEIROS, Agostinho Marques Perdigão. *A Escravidão no Brasil: ensaio histórico-jurídico-social*. p. 13. Disponível em <[http://www.asser.edu.br/rioclaro/cursos/pedagogia/docs\\_professor/Escravidao-no-Brasil-Vol-1.pdf](http://www.asser.edu.br/rioclaro/cursos/pedagogia/docs_professor/Escravidao-no-Brasil-Vol-1.pdf)> Acesso em 4 set. 2013

<sup>6</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo-SP. Editora Atlas, 2012. p.4

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de *Curso de Direito do Trabalho*. 5ªed. São Paulo-SP. Editora LTr. 2009. p.5.

na sociedade romana, em que passou a ser regulada a atividade daqueles que se prestavam a alugar sua força de trabalho em troca de algum pagamento.

### 1.1.1 *Locatio Conduction: Rei, Operis e Operarum – a origem dos contratos de trabalho*

Certamente que a esplendorosa sociedade romana demonstra um pioneirismo em vários aspectos jurídicos, de modo que, mesmo atualmente, muitos dos institutos das relações modernas bebem das fontes do Direito Romano. Sabe-se que existiam ordenamentos jurídicos em outros povos, de diferentes eras, mas nenhum se compara à complexidade e à abrangência da jurisdição do povo do Lácio. Organização política, relações privadas entre os cidadãos, comércio e até direito de família era estabelecido pela legislação romana. Não tardou para que as relações de trabalho entrassem no *roll* de abrangência do Direito Romano. Mais uma vez cabe a citação de Alice Monteiro de Barros<sup>8</sup>:

O aumento da população e a complexidade das relações sociais e humanas fizeram com que os senhores passassem a se utilizar da mão-de-obra de escravos de outros senhores, arrendando-lhes os serviços. Paulatinamente, homens livres, de baixo poder aquisitivo, passaram também a ser incluídos entre os que arrendavam os seus serviços.

O *Locatio Conduction* era, sob uma ótica mais superficial, um contrato de locação de coisas, inclusive escravos, que, como dito anteriormente, não passavam de objetos. Todavia, essas relações estabelecidas pelos contratos foram ficando mais complexas. Serviços passaram a ser prestados mediante o *locatio*, e as classes mais baixas da sociedade, aquela que tinha menos condições econômicas, acabaram aderindo ao modelo de contrato estipulado por essa operação, vendendo sua força de trabalho em troca de pagamento. Estava estabelecida, mesmo que de maneira etérea, uma organização jurídica para o trabalho do homem livre.

No Direito Romano antigo, acabaram por existir três espécies de *Locatio Conduction*. Eram eles: o *rei*, *operis* e *operarum*.

No *Locatio Conductio rei*, uma das partes se obrigava a conceder à outra o gozo de uma coisa em troca de certa retribuição, sendo uma espécie de arrendamento.

---

<sup>8</sup> *Ibidem*. p.56

Já no segundo, denominado *Locatio conductio operis*, ou *Locatio operis faciendi*, o objeto era o resultado de uma determinada obra que uma pessoa se comprometia a executar a outrem. Era a entrega de alguma obra ou resultado mediante pagamento, assemelhando-se muito com a empreitada<sup>9</sup>.

A *locatio conductio operarum* consistia no pagamento, preferencialmente em dinheiro, por conta da prestação de um serviço. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros<sup>10</sup>:

[...] antecedente do contrato de trabalho, segundo grande parte da doutrina, implicava a prestação de um serviço por uma pessoa (*locator*), cuja remuneração era fixada tendo em vista o tempo gasto na sua execução, não o resultado do trabalho, arcando o *conductor* (credor do trabalho) com os riscos advindos da prestação.

Havia no *locatio* grande liberdade contratual. Não se compara a encontrada no período do liberalismo, mas ainda assim apresenta-se como uma garantia jurídica de efetivação contratual para aqueles que vendiam ou alugavam sua força de trabalho. Nele era possível se estipular jornadas de trabalho, período de repouso. A morte de uma das partes constituía, inclusive, o fim do contrato de *locatio*, sendo causa de sua extinção.

Contudo, faz-se imperioso ressaltar que o uso do *locacio conductio* era uma exceção. Na sociedade romana, em todo o seu auge, vigorou o trabalho escravo. Nesse sentido cabe a citação de Alice Barros<sup>11</sup>:

Convém reforçar, entretanto que na antiguidade Clássica a locação de obra e de serviços era escassa, se comparada à escravidão. A razão reside na circunstância de que, para os romanos, ela somente seria possível no tocante a fatos materiais, concretos, não se estendendo aos serviços intelectuais. Isso confirma a dificuldade enfrentada pelos romanos para conceber uma relação abstrata de trabalho distinta do homem que a executa. A propósito, a Lex Julia Publica et Privata, fala do homem que se arrenda a si mesmo.

Com o declínio da sociedade romana e o início da Idade Média, novas relações sociais, inclusive de trabalho, foram estabelecidas. O trabalho escravo foi

---

<sup>9</sup> Empreitada é o contrato em que uma das partes (empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar certo trabalho para outra (dono da obra), com material próprio ou por este fornecido, mediante remuneração global ou proporcional ao trabalho executado” (PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil, vol. III, p. 315).

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. p.56

<sup>11</sup> Ibidem. P.57

sendo substituído pelo servil, o que, com o passar dos anos e o desenvolvimento das atividades mercantis, permitiu uma ótica quanto ao trabalho sob um novo prisma, de maneira a se estabelecer novas regras em relação aos serviços laborais.

### 1.1.2 As corporações de ofício e suas normas de trabalho

Durante a Idade Média vigorou um novo modo de disposição social de produção de trabalho. Devido ao colapso da sociedade romana, principalmente por conta das invasões bárbaras<sup>12</sup>, um tenebroso clima de insegurança se instalou nos domínios do então decadente império latino. Forçados a buscar proteção ante as ameaças bárbaras, homens livres acabaram por se submeter ao domínio dos grandes possuidores de terras, que poderiam prover-lhes segurança. Surge assim o feudalismo. Patrícia Ramos Braick e Myriam Becho Mota<sup>13</sup> se utilizam do conceito de Jacques Le Goff para conceituar o feudalismo:

Um sistema de organização econômico, social e político baseados nos vínculos de homem a homem, na qual uma classe de guerreiros especializados – os senhores -, subordinados uns aos outros por uma hierarquia de vínculos de dependência, domina uma massa campesina que explora a terra e lhes fornece com que viver.

O feudalismo possuía características da sociedade romana, mas também acabou por se constituir embasado na influência dos povos bárbaros, principalmente os germânicos. Nesse sentido, Mario Schmidt<sup>14</sup> ensina:

A sociedade Feudal Na Europa herdou características da sociedade romana. As principais foram as vilas, isto é, grandes propriedades rurais, que deram origem aos feudos; o *colonato*, isto é, a subordinação do camponês ao latifundiário; o cristianismo, organizado pela poderosa Igreja Católica, que conseguiu preservar uma parte das culturas romana e gregas antigas, e que dominava a vida cultural na sociedade romana.

A sociedade dos invasores germânicos também contribuiu para a formação do feudalismo, principalmente com o *cumitatos*, um juramento de fidelidade entre os guerreiros e seu chefe, que deu origem à hierarquia entre vassallos e suseranos, e o direito consuetudinário, ou seja, não-escrito, baseados apenas nas tradições.

---

<sup>12</sup>Entende-se por bárbaros todos os povos que não faziam parte dos domínios do Império Romano, principalmente os de origem nórdica, como os anglo-saxões.

<sup>13</sup>BRAICK, Patrícia Ramos e MOTA, Myriam Becho. *HISTÓRIA: das cavernas ao terceiro milênio. Volume único*. 3ª ed. São Paulo-SP. Editora Moderna, 2007. p. 109

<sup>14</sup> SCHMIDT, Mario. *Nova História Crítica: Moderna e Contemporânea*. São Paulo-SP. Editora Nova Geração. p. 7.

As relações entre vassallos (camponeses que trabalhavam nos feudos, principalmente na agricultura) e os suseranos (os senhores feudais, donos das terras) careciam de um ordenamento jurídico de qualquer natureza, muito menos trabalhista, tendo apenas o estabelecimento de relações civis (já que os camponeses eram homens livres) mantidas pelos costumes.

Com o passar do tempo, o fim das invasões e o crescimento produtivo dos feudos possibilitou o ressurgimento significativo do comércio. Dessa forma, outros tipos de relações sociais e econômicas foram se formando. Com a sociedade mercantil e o nascimento da burguesia<sup>15</sup> fez-se necessário a criação da regulação de relações comerciais, bem como as de trabalho.

Nesse contexto, surgiram as corporações de ofício, que eram agregações criadas por artesão visando proteger o comércio de suas localidades de produtos estrangeiros, garantindo um monopólio comercial de seus produtos, bem como o treinamento de novos artesãos para a garantia de excelência e qualidade de seus produtos. Novamente, Mario Schmidt<sup>16</sup> nos ensina:

Os artesãos da cidade se uniam e criavam os grêmios e as corporações de ofício. Elas defendiam os seus interesses, guardando segredos profissionais e combatendo a concorrência de outras cidades. Por outro lado, as corporações controlavam a produção, a qualidade e os preços das mercadorias, e os salários pagos aos seus ajudantes.

E ainda acrescenta Alice Monteiro de Barros<sup>17</sup>:

A preocupação dominante nas corporações, sobretudo na França, no século XII, refletida nos seus estatutos, era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas. No setor industrial da tecelagem e da alimentação havia rigorosa fiscalização da matéria-prima e da qualidade dos produtos. O mestre não podia recrutar operários de outras corporações, tampouco lançá-las ao descrédito. Na Inglaterra, as corporações monopolizavam a profissão tanto na indústria como no comércio, pois quem não pertencesse a uma corporação não poderia exercer as atividades no perímetro urbano.

---

<sup>15</sup> Chamavam-se burgos as cidades muradas no período da Idade Média, fora dos limites feudais, onde era possível a instalação de feiras, encontrando-se intensa atividade comercial. Quem vivia nos burgos eram os burgueses, palavra que acabou por se tornar sinônimo de comerciantes.

<sup>16</sup> SCHMIDT, Mario. Op. Cit. p.12.

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. p. 59

Como se percebe, as corporações de ofício tinham um grande poder sobre a economia local, além de um rigoroso regime hierárquico, constituído por mestres, companheiros e aprendizes, cujos primeiros eram os que gozavam de mais alto prestígio e recebiam grandes quantias para que treinassem os jovens, que a partir dos 12 (doze) ou 14 (catorze) anos, passavam a ficar sob sua custódia para que aprendessem as técnicas de manufatura dos produtos da respectiva corporação. Até atingir a qualidade de mestre, os aprendizes teriam que passar por um estágio intermediário, o de companheiro, o qual só ascendia se aprovado no exame de obra-mestra, ou casando-se com a filha ou viúva de seu mestre.

Percebe-se que o trabalho agora ganha uma visão diferente da que possuía na antiguidade: o que antes era visto como algo desonroso e indigno, agora passa assumir uma posição de valor produtivo essencial. O trabalho assume a posição de alicerce de poder econômico. Nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto apud Luciano Martinez<sup>18</sup>:

Desde quando a concepção de simples instrumento de satisfação da necessidade de sobreviver deu lugar à sensação da fonte produtora de riqueza, cuja distribuição entre os indivíduos do grupo ocorreria segundo os critérios do poder do chefe, a ideia do trabalho assumiu outro sentido: ele passou a ser visto, prioritariamente, como um valor econômico.

Todavia, as normas que regulavam as relações de trabalho no período em que vigorava a figura das corporações de ofício não visavam atender as necessidades dos trabalhadores, mas sim garantir o monopólio das mesmas e aumentar ao máximo a produção.

Por não conseguirem mais se sustentar diante dos novos anseios surgidos com o pensamento liberal que crescia na Europa, as corporações de ofício acabaram por enfrentar revoltas dos trabalhadores das bases mais baixas da estrutura hierárquica.

### *1.1.3 As relações de trabalho ante o pensamento liberal*

Diante das evoluções sociais, tecnológicas e principalmente econômicas que ocorreram ao longo do fim da Idade Média e Início da Idade Moderna, o sistema de

---

<sup>18</sup>MARTINEZ, Luciano Op. Cit. p.36

produção embasado no escalonamento das corporações de ofício se tornou insustentável. Nas sábias palavras de Alice Monteiro de Barros<sup>19</sup>:

Nos séculos XVII e XVIII acentuou-se a decomposição do regime precedente. Em 1776, promulgou-se o Edito de Turgot, extinguindo as corporações. Algumas foram mantidas, dada a pressão mantida por certos mestres, mas com limitações. Finalmente, a Lei de Chapelier, de 1791, extinguiu-as definitivamente.

O liberalismo surgiu como consequência do pensamento iluminista<sup>20</sup>. Com a valorização da razão e, conseqüentemente, do homem, princípios como liberdade, igualdade e fraternidade tomaram conta dos discursos daqueles que buscavam sobrepujar o antigo regime Absolutista e a estagnação social promovida pela Igreja Católica.

O grande divisor de águas quanto às relações de trabalho foi a Revolução Francesa, de 1789. Nela, o poderoso governo monárquico que assolava a França fora deposto e, como consequência, os cidadãos passaram a ser tratados de maneira isonômica, sendo regidos por uma legislação formalmente estabelecida. Ao estabelecer garantias e direitos aos cidadãos, conseqüentemente foi permitido aos trabalhadores liberdades que não existiam até então. Preconiza o Decreto D'Allarde, de 17 de março de 1791, em seu Art. 7º, que a partir de 1º de abril daquele ano, todo homem é livre é livre para dedicar-se o trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro.

Porém, a legislação que surgiu ainda deixava os trabalhadores em uma visível posição de desvantagem nas relações contratuais. Ao acabar com as corporações de ofício, a Lei de Chapelier (1791) foi implacável em relação a qualquer tipo de agremiação produtiva, não permitindo órgãos de representação

---

<sup>19</sup> BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. p 61

<sup>20</sup> O Iluminismo foi um movimento que ganhou força por volta do século XVIII, no qual se valorizava o homem e a razão, tendo como precursores a elite intelectual europeia, como Jonh Locke (1624-1704) e Isaac Newton (1643-1727).

entre o trabalhador e o Estado. As associações haviam sido vedadas. Eis dois primeiros artigos da Lei de Chapelier<sup>21</sup>.

Loi Le Chapelier du 14 juin 1791

Art.1. L'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que cesoit.

Art.2. Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés

Somente com a Revolução Industrial foi que passou a haver legislações mais específicas quanto à proteção do trabalhador ante ao poder econômico dos patrões. O pensamento liberal e o modo de produção capitalista tiveram como consequência a exploração da mão-de-obra de maneira quase servil, onde os trabalhadores tinham jornadas de até 16 (dezesesseis) horas diárias e remunerações cada vez mais baixas. As péssimas condições de trabalho (acidentes de trabalhos eram comuns) também revoltavam os trabalhadores.

Diante de abismo que separava empregados e patrões, fez-se necessária a intervenção estatal para conter as profundas desigualdades e as comuns revoltas da classe trabalhadora. Nas palavras de Sergio Pinto Martins<sup>22</sup>:

Começa a haver a necessidade da intervenção estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores [...] Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente.

---

<sup>21</sup> Lei de Chapelier, 14 de junho de 1791.

Art. 1º: A destruição de todos os tipos de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão é uma das bases fundamentais da Constituição francesa, sendo proibido estabelecê-los sob qualquer circunstância e em qualquer forma que seja;

Art. 2. Os cidadãos do mesmo estado ou profissão, empresários, aqueles que possuem lojas abertas e companheiros de qualquer arte não podem, quando trabalharem juntos, nomear presidente ou secretário, ou curadores, manter registros, fazer encomendas ou procedimentos ou elaborar regulamentos de treinamento tendo como pretexto seus supostos interesses comuns.

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p 7.

Legislações de proteção ao trabalho infantil, de mulheres e que visavam diminuir as longas jornadas de trabalho começaram a surgir através da intervenção dos Estados. Na Inglaterra, a Lei de *Peel* deu amparo aos trabalhadores em relação às horas diárias de trabalho. Na França, foi proibido o trabalho de menores em minas, além de vedado o trabalho nos domingos e feriados, permitindo o descanso. Nas Espanha, a Lei de *Huelgas* permitiu a criação de associações e greves.

Mas o grande salto em relação às leis do trabalho foi dado a partir do momento em que a consciência de união em prol de uma causa atingiu as organizações trabalhistas. Influenciados pelo pensamento de Karl Marx e cientes de sua importância na cadeia de produção de riquezas, trabalhadores do mundo todo passaram a lutar ativamente por mais direitos. Mais uma vez mostrava-se que a união faz a força.

## 1.2 A organização dos trabalhadores para a conquista de direitos

Os direitos trabalhistas são tidos como direitos sociais<sup>23</sup>, sendo designados assim aquela legislação que visa igualar os homens. Diferentes dos direitos liberais, em que há uma ação negativa do Estado diante da liberdade dos cidadãos, um deixar fazer, deixar passar, os direitos sociais exigem a atuação estatal para que se estabeleça a igualdade entre eles. Dessa forma, percebe-se que o principal objetivo do Direito do Trabalho é minimizar as diferenças entre empregador e empregado. Neste sentido, Luciano Martinez<sup>24</sup>:

O Direito do Trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a emergir e, sem dúvida, por conta de sua força expansiva, os estimulante da construção de tantos outros direitos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito à previdência social, à saúde, à assistência social, à educação, à segurança, à moradia e ao lazer.

---

<sup>23</sup> Direitos sociais são classificados como direitos de segunda geração e visam estabelecer a igualdade entre os homens. Fazem parte dessa classificação os direitos de primeira geração, que visam garantir a liberdade do cidadão diante do Estado, e o de terceira, que tem como escopo estabelecer a fraternidade entre o povo de uma nação.

<sup>24</sup> MARTINEZ, Luciano. Op. Cit. p. 39.

Contudo, os direitos trabalhistas não foram, de forma alguma, expressões da benevolência estatal, mas fruto de muita luta e também uma tentativa dos que detinham o poder de apaziguar os ânimos, utilizando-se das leis para tanto. Novamente, Luciano Martinez<sup>25</sup> salienta:

Como os segmentos opressivos da sociedade precisavam de legitimação para atuar, principalmente no âmbito da política e da economia, sem ser importunados, resolveram acomodar eventuais levantes populares oferecendo vantagens a que normalmente as classes menos favorecidas não teriam acesso. Assim, por engenho jurídico, foram cunhados os direitos sociais, que, para sua efetivação, invocavam a intervenção direta do Estado.

Não que haja demérito na luta dos trabalhadores quanto às conquistas de direito. Contudo, é inegável que o que era oferecido era muito mais para conter a fúria da classe operária do que propriamente o reconhecimento da desigualdade e a busca pelo estabelecimento da paridade de força entre empregadores e empregados. Como afirma Vicente de Paula Faleiros *apud* Victor Russomano Júnior, “a política social é uma gestão estatal da força de trabalho, articulando as pressões e movimentos sociais dos trabalhadores com as formas de reprodução exigidas pela valorização do capital e pela manutenção da ordem social”<sup>26</sup>.

Contudo, mesmo com essa ótica de que as leis trabalhistas foram usadas como medida de controle social, caso não houvesse pressão, as condições dos trabalhadores estariam bem piores. Para tanto, uma ação organizada e legítima para os embates em busca de direito se fez necessária. Surgiam assim os sindicatos.

### *1.2.1 Sindicatos e seu papel na luta por direitos trabalhistas*

Como indivíduos que buscam a coletividade para garantir a própria existência, um dos fatores que mais une os homens em grupos é a busca por interesses comuns. Seja para garantir a defesa, criar maiores estratégias de caça, como nos primórdios da humanidade, seja para concretizar ideias, é inegável que um grande fator de aglutinação social é o compartilhamento de interesses comuns.

Diante da nova fase social e jurídica que havia sido estabelecido a partir do século XVIII, principalmente após a Revolução Francesa de 1789, em que

---

<sup>25</sup> *ibidem*

<sup>26</sup> JÚNIOR, Victor Russomano. *Política Trabalhista Brasileira (análise crítica)*. Rio de Janeiro-RJ. Editora Forense. 1998. p.3.

engatinhava o conceito de Estado Democrático de Direito, a luta pelos direitos trabalhistas se intensificou, inclusive sob a influência de Karl Marx, que via na classe trabalhador sua força revolucionária. Dessa forma, os trabalhadores se uniam em protestos, reivindicando melhores condições de vida, uniram-se, formando sindicatos. Luciano Martinez<sup>27</sup> ensina que a massa operária iniciou o movimento de irrupção mediante coalizões, muitas vezes oprimidas pelas forças policiais, pois as associações eram proibidas (Lei de *Chapelier*, na França). Todavia, essas coalizões conseguiram força através de um procedimento de organização que incluía a eleição de representantes capazes de adotar ações táticas de pressão e de assistir aos indivíduos.

Os sindicatos surgiram como institutos que tinham como objetivo representar classes de trabalhadores, visando assim viabilizar negociações tanto com os empregadores quanto com o próprio governo na busca por direitos. Não bastava mais apenas garantir direitos individuais para cada trabalhador. Com a evolução da economia e conseqüentemente do modo de produção de riquezas, fez-se necessário se estabelecer garantias para toda uma categoria de trabalhadores. Portanto, só faz sentido em falar em Direito Coletivo do Trabalho a partir da Revolução Industrial, quando a complexidade da produção e das relações de trabalho se desenvolveu ao ponto de se fazer necessário o amparo legislativo a toda uma coletividade da classe trabalhadora, que se fortalecia e se conscientizava da sua importância no desenvolvimento da economia.

Ressalta Alice Monteiro de Barros<sup>28</sup> que os sindicatos, no período liberal, eram vistos como algo que ameaçava a liberdade dos indivíduos em relação à estipulação de suas vontades em contratos, de modo que por muito tempo foram eles proibidos. Contudo, ficou claro que essa liberdade prejudicava a parte mais fraca da relação trabalhista, o empregado. Assim, os sindicatos passaram a ser descriminalizados e tolerados, sendo em seguida garantidos em direito.

Por volta da década de 1820 os sindicatos passaram a ter sua existência regulamentada juridicamente. Isso mostrava a força que os trabalhadores vinham

---

<sup>27</sup> MARTINEZ, Luciano. Op. Cit. p. 620

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. p. 1220

ganhando em virtude da sua luta por direitos. A evolução do direito sindical persistiu. No México e na Alemanha, por exemplo, o direito a sindicatos passou a ser garantido constitucionalmente. Em 1919, após o término da Primeira Guerra Mundial, o direito a sindicalização surgiu concretamente com o Tratado de Versalhes, que em seu Art. 427, II, instituiu tal direito tanto para empregados quanto para patrões<sup>29</sup>.

O direito sindical continuou a se desenvolver. Alice Monteiro de Barros<sup>30</sup> aponta:

Em 1948, aprovou-se em Paris a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que apresenta os seguintes pontos básicos a respeito do Direito Sindical: Art. XX – “Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas, ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação”; Art. XXIII – “Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.(sic!)”

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho<sup>31</sup>, o direito à sindicalização é reforçado, surgindo convenções que tratavam mais especificamente acerca do assunto. Mais uma vez a autora ensina:

Além das convenções e das recomendações da OIT, outros atos internacionais sobre o direito coletivo merecem destaque, entre eles a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, de 1948; A Convenção Europeia de Direitos Humanos, de 1950; a Carta Europeia de 1961 e a Carta Americana sobre Direitos Humanos.

Com a garantia da sindicalização, um novo tipo de ferramenta surgia para fortalecer a classe trabalhadora. Através de negociações coletivas entre sindicatos e empregadores, ou até mesmo sindicatos de patrões, a comunicação entre as partes foi estreitada, o que possibilitou grandes avanços na legislação trabalhista.

---

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. p. 1220/1221

<sup>30</sup> Ibidem, p. 1221

<sup>31</sup> A Organização Internacional do Trabalho faz parte da Organização das Nações Unidas e é especializada em questões referentes às causas trabalhistas. Foi instituída em 1919, após a assinatura do Tratado de Versalhes.

### **1.3 As negociações coletivas como instrumento legal em favor dos trabalhadores**

A Convenção nº 154 da OIT, de 1981, elucida que o termo negociação coletiva compreende todas as negociações coletivas que se realizam entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, de outro, para definir as condições de trabalho e termos de emprego e/ou regular as relações entre trabalhadores e empregadores e/ou regular as relações entre empregadores e suas organizações e uma organização ou organizações de trabalhadores.

A partir das negociações, dois instrumentos legais surgem no ordenamento jurídico trabalhista. A Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho. Com eles, há um estreitamento de relações entre empregadores e empregados, possibilitando a exposição de problemas e a resolução de querelas entre as partes, possibilitando a constituição de acordos que visam manter o equilíbrio de interesses dos trabalhadores e dos patrões.

A Recomendação nº 91 da OIT, de 1951, define a convenção coletiva como:

[...] todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional.

Como se vê, a OIT não estabelece pormenorizadamente os procedimentos e os efeitos da convenção coletiva, permitindo flexibilização das normas que regem as convenções em cada Estado, de modo a se adequarem à realidade econômica de cada país. Todavia, é altamente recomendado pela OIT o uso da negociação coletiva de trabalho para a resolução de querelas trabalhistas, sendo elas norteadas por princípios fundamentais como o da boa-fé, da autonomia coletiva ou liberdade sindical (os sindicatos é que possuem legitimidade para negociar), inescusabilidade negocial, em que as partes não devem se recusar a uma tentativa de entendimento em uma negociação, entre outros mais gerais, como igualdade, razoabilidade, etc.

Com a negociação coletiva, os trabalhadores ganharam um poderoso instrumento para garantir melhores condições de trabalho, de modo a criar uma harmonização entre seus interesses e os interesses dos patrões. Certamente foi uma grande evolução a criação desse poderoso instrumento que, resultando em êxito, criará uma Convenção Coletiva ou um Acordo Coletivo.

As funções das negociações coletivas podem ser jurídicas, nela englobando a função normativa, criando normas aplicáveis nas relações de trabalho, diversas das previstas em lei; a obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes, além da *compositiva*, como forma de superação dos conflitos, visando o equilíbrio e à paz social, além das funções políticas, para que se estabeleça um diálogo, e a econômica, já que gera impactos na produção.

No Brasil, a legislação trabalhista evoluiu principalmente a partir da Abolição da Escravidão (1889) e com a vinda de imigrantes, que traziam da Europa a consciência jurídica despertada após anos de reivindicações e embates com os Estados e os empregadores. Pode-se dizer, portanto, que o Direito do Trabalho no Brasil ganhou consistência maior no início do século XX, o que será analisado a partir de agora.

## 2 AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL – DO SURGIMENTO À CONSTITUIÇÃO DE 1988

Durante o período em que foi colônia, o Brasil careceu de uma legislação trabalhista. Não obstante a sua legislação não passar de desmandos da Corte portuguesa, o País utilizava majoritariamente a mão-de-obra escrava, o que, como visto anteriormente, inviabilizava uma legislação trabalhista.

Em 1822, o Brasil conquistou a sua independência da coroa portuguesa, e, em 1824, foi outorgada a Constituição do Império. Contudo, o ordenamento jurídico oriundo da Carta Política Imperial não trouxe grandes avanços à justiça trabalhista, pois o modo de produção continuava escravista. Algumas leis esparsas foram feitas, mas nada de grande destaque.

Em seu Art. 179, inciso XXV, inspirada na por princípios liberais da Revolução Francesa, a Constituição do Império extinguiu as corporações de ofício que existiam no País, assegurando ampla liberdade para o trabalho. Todavia, acabar com as corporações não era, de todo modo, um grande avanço para os trabalhadores, que ficavam a mercê dos abusos dos patrões.

O Código Comercial, de 1850, aprimorou não só o campo trabalhista do ordenamento jurídico nacional, mas toda a legislação brasileira. Segundo Vólia Bonfim Cassar<sup>32</sup>:

1850 – Código Comercial. Primeiro código nacional que trouxe regras de processo, direito civil e Direito do Trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais códigos. Ao tratar das relações de comércio, fazia menção ao armador e seus tripulantes, tratando também da possibilidade de aviso prévio, da indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho.

Apesar de algumas outras leis regularem certas atividades laborais, enquanto o Brasil se mantinha um Estado escravista, a legislação trabalhista não ganhava normas mais impactantes, que trouxessem de fato direitos e garantias que estabelecessem dignidade aos trabalhadores.

---

<sup>32</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*, Niterói-RJ. Impetus. 2007. p. 19.

Apenas com a Lei Áurea, de 1888, foi abolida a escravidão no Brasil. A vasta mão-de-obra desqualificada e o preconceito em empregar os negros libertos fizeram com que o Brasil incentivasse a vinda de estrangeiros para trabalhar no País. Os imigrantes europeus traziam consigo não apenas a qualificação que se fez necessária com os investimentos industriais que surgiam no Brasil, majoritariamente agrícola. Traziam consigo a esperança de dias melhores, mas, acima de tudo, a consciência de que os trabalhadores eram merecedores de direitos.

## **2.1 A vinda dos imigrantes e sua influência na regulamentação do Direito do Trabalho brasileiro na Primeira República (1889-1930)**

Com o fim da escravidão, o trabalho livre passou a ser alvo de maiores atenções do Legislativo nacional. Fez-se necessária a criação de normas que regulassem o trabalho assalariado, já que agora, nas relações laborais, as duas partes eram pessoas dignas de direitos e deveres.

A Primeira Constituição da República, de 1891, não trazia grandes avanços na área trabalhista. Ela apenas permitiu o livre exercício de qualquer profissão (Art. 72, § 4º) e assegurou a liberdade de associação (Art. 72 § 8º), considerando lícitos os sindicatos. Nessa esteira, algumas normas trabalhistas surgiram para dar amparo às associações de trabalhadores, como o Decreto nº 979/1903, que permitiu a organização sindical do trabalhador rural, e o Decreto nº 1.637/1907, que garantiu a organização sindical urbana.

Contudo, essa parca legislação trabalhista que existia no Brasil não era suficiente pra satisfazer os anseios dos imigrantes, que vieram principalmente da Europa, continente que já havia sido palco de muitas lutas no que se refere às leis trabalhistas. Na tentativa de estabelecer maiores direitos aos trabalhadores rurais e urbanos e uma normatização semelhante a já encontrada em vários países europeus, movimento operário crescia e tomava força.

A inquietação que se alastrava nos principais pólos de produção nacionais, concentrando-se mais fortemente nos estados da região Sul e em São Paulo, onde a imigração e a industrialização haviam sido mais intensas tomavam grandes

proporções<sup>33</sup>. Ideais comunistas, socialistas e até anarquistas circulavam pelas associações de trabalhadores, ameaçando, inclusive, a própria estrutura republicana nacional. Esse tipo de pressão forçou a mobilização do governo, que se viu obrigado a dar maior atenção às reivindicações dos operários.

O Código Civil, de 1916, tratou de regular as relações de locações de serviços de trabalhadores. Em 1919, a Lei nº 3.724 instituiu a obrigatoriedade do seguro contra acidentes de trabalho, sendo a primeira que resultou de amplo movimento reivindicatório, apoiado por intelectuais e sustentado por greves em São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador e Recife<sup>34</sup>. A Lei nº 4.682 de 1923, também conhecida como Lei Eloy Chaves<sup>35</sup>, criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões, assegurando estabilidade aos trabalhadores ferroviários, sendo esse direito estendido a outras categorias mais tarde.

A vinda dos imigrantes, junto com a moderada industrialização do início do século XX fortaleceu a consciência de que o trabalho deveria ser regulamentado, visando garantir liberdades contratuais, mas ao mesmo tempo igualdade entre empregadores e empregados. Contudo, o grande marco na história nacional dos direitos trabalhistas veio com o Governo Provisório e a Era Vargas, a partir de 1930.

## **2.2 A Era Vargas e a institucionalização das leis trabalhistas**

A partir de 1930, o País passou a ser governado por Getúlio Vargas e uma série de medidas populistas passou a ser tomadas pelo governo. A ditadura que começava a se estabelecer, oficialmente instaurada em 1937, enamorava-se com doutrinas fascistas, e o governo de Vargas deu uma especial atenção à legislação trabalhista.

---

<sup>33</sup>PILETTI, Nelson. *História do Brasil*. São Paulo-SP. Ed. Ática. p. 220.

<sup>34</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. Rio de Janeiro-RJ. Ed. Renovar. 2004,p. 34.

<sup>35</sup>Eloy de Miranda Chaves foi um advogado paulista e político que ajudou a desenvolver uma legislação precursora da previdência social.

No mesmo ano em que Vargas ascendeu ao poder foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil apresentado pela doutrina. Apesar de já haver normas que regulamentassem relações de trabalho, com a criação do ministério passou-se a dar muito mais foco às causas trabalhistas, de modo fomentar políticas que tivessem como escopo as relações laborais. Contudo, não se pode perder de vista que esse tipo de atenção às causas trabalhistas não são frutos da simples cessão do governo à pressão dos trabalhadores.

Em um primeiro momento, após a Revolução de 1930, o Brasil passou pela fase de institucionalização do Direito do Trabalho. Nesse período houve intensa atividade legislativa e administrativa do Estado para que o mesmo pudesse se adequar a nova dinâmica sociopolítica que havia se instaurado após a derrocada da hegemonia do segmento agroexportador cafeeiro do governo<sup>36</sup>.

A partir da década de 1930, o País voltou sua atenção para a indústria, o que implicava uma nova ordem de relações de trabalho. Além disso, o governo brasileiro tinha moldes profundamente intervencionistas, o que exige um controle tenaz sobre a liberdade dos cidadãos utilizando-se direitos sociais. Cabe aqui a lição de Mauricio Godinho Delgado<sup>37</sup>:

O Estado largamente intervencionista que hora se forma estende sua atuação também à área da chamada *questão social*. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: se um lado, através de rigorosa repressão autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização jus trabalhista, estreitamente controlado pelo Estado.

Assim, o Estado detinha as rédeas da legislação trabalhista, de modo que essa legislação pouco contava com a participação da sociedade civil. O supracitado autor chama esse tipo de normatização de *Privatística Subordinada*, e consiste em uma análise privada dos acontecimentos que forcem a elaboração de uma norma referente ao assunto, mas não permite a participação dos agentes que embasaram

---

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo-SP. Editora LTr. 2007. p. 109.

<sup>37</sup> *Ibidem*. p.110.

tal fato. Exemplos clássicos dessa postura normativa foram as experiências fascistas que ocorreram na Itália e na Alemanha.<sup>38</sup>

A Constituição de 1934 elevou os direitos trabalhistas a um novo patamar. A partir de então, normas referentes ao Direito do Trabalho estavam garantidas na Constituição, o que consolidava de vez esses direitos no ordenamento jurídico nacional. Assegurou reconhecimento dos sindicatos conforme a lei (Art. 120), além de direitos básicos para o trabalho. Eis o que versava o Art. 121 da CF/1934:

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.

§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.

§ 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos.

---

<sup>38</sup> *Ibidem*. Pg. 102

§ 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.

§ 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso *ex-officio*.

A Constituição de 1934, com forte influência do constitucionalismo social<sup>39</sup>, também criou a Justiça do Trabalho. Ainda que não integrante do Poder Judiciário, visava dirimir questões entre trabalhadores e empregadores através de tribunais do trabalho e das Comissões de Conciliação, com participação de membros representantes de ambas as classes, sendo o presidente de livre nomeação do Governo<sup>40</sup>.

Em 1937 foi instaurado o Estado Novo através de um golpe político que teve grande apoio das Forças Armadas, sendo outorgada uma nova Constituição no mesmo ano, por Getúlio Vargas. A vigente Lei Maior tinha forte índole corporativa<sup>41</sup> e colocava o trabalho honesto como dever social, devendo ser protegido pelo Estado.

A Constituição de 1937 manteve os direitos da Constituição anterior e ainda estabeleceu outros, como a maior remuneração do trabalho noturno, descanso sem remuneração em feriados, tratando inclusive de sucessões na esfera trabalhista, garantindo que a morte do empregador não rescindia o contrato de trabalho, tendo o novo gestor da empresa que assegurar e conservar os direitos dos trabalhadores<sup>42</sup>.

### 2.2.1 A Consolidação das Leis do Trabalho

A legislação trabalhista brasileira era formada por leis esparsas, de complicada integração. Com a institucionalização das leis do trabalho, houve uma

---

<sup>39</sup> Após o fim da Primeira Guerra Mundial, houve uma tendência em se estabelecer direitos sociais aos cidadãos, garantindo esses direitos nas constituições em vários países pelo mundo. A essa tendência dá-se o nome de constitucionalismo social

<sup>40</sup> BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. p. 72

<sup>41</sup> O corporativismo é uma forma de organização político-econômica das sociedades que atingiu seu auge nos governos fascistas da Itália e Alemanha, e consiste na criação de agremiações e corporações que representam classes de diferentes grupos da sociedade, sendo elas controladas pelo Estado.

<sup>42</sup> BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. Página 74

larga produção de normas que tinham como objetivo diversos assuntos trabalhistas, de modo que satisfizessem tanto alguns anseios da classe operária como as necessidades da nova faceta política e econômica que surgia no País, além de garantir um controle estatal sobre os movimentos reivindicatórios operários.

Em 1943 foi editado o Decreto-lei nº 5.452, que aprovava a Consolidação das Leis do Trabalho. Essa compilação das normas do trabalho não instituía, no entanto, um novo ordenamento justralhista. A CLT veio simplesmente para satisfazer a necessidade de sistematização do Direito do Trabalho, apenas reunindo a legislação existente na época, tendo legislado apenas para estruturar o código, preenchendo lacunas e estabelecendo conceitos. A CLT tomou por fundamento várias normas, como a Encíclica *Rerum Novarum*<sup>43</sup> e as Convenções da OIT<sup>44</sup>.

A CLT foi alvo de críticas logo após a sua aprovação. Segundo Arnaldo Süssekind, duas delas foram o fato de a Comissão que elaborou o anteprojeto da CLT ter legislado, não se limitando apenas em compilar a legislação vigente, e de ter mantido o sindicalismo corporativo, inspirando-se na legislação italiana. Contudo, o autor refuta essas duas críticas de forma satisfatória e coerente, afirmando que não seria possível organizar um sistema coerente destituído de capítulos imprescindíveis à sua configuração. Dessa forma, fez-se necessário um maior enfoque a certos instrumentos da legislação trabalhista, como o contrato de trabalho e o salário. Por isso a necessidade de certa regulamentação dentro da CLT pela Comissão. Além disso, no que diz respeito à segunda crítica, a CLT surgiu na vigência da Constituição de 1937, cujos princípios e normas inspiraram a completa reforma sindical. Portanto, resta claro que a Consolidação das Leis do Trabalho teria essa característica corporativista<sup>45</sup>.

A CLT certamente é a lei mais difundida do país e em 2013 faz setenta anos de sua vigência. Apesar de algumas transformações, ela se mantém firme como a

---

<sup>43</sup> “*Rerum Novarum*: sobre a condição dos operários” é um documento pontifício pelo Papa Leão XIII em 1891 que abordava assuntos como política e economia e suas relações com a Igreja Católica, posicionando-se a favor dos direitos trabalhistas e humanização das relações de trabalhos, sendo, no entanto, contra o socialismo e a favor da propriedade privada.

<sup>44</sup>MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 8ª Ed. São Paulo-SP. Editora Atlas, 2012. p.12

<sup>45</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 42/43

principal fonte de direito trabalhista no Brasil. Mesmo tendo sido instaurada em uma ditadura, sobreviveu aos períodos democráticos e à Ditadura Militar.

## **2.3 As Leis Trabalhistas sob a vigência das Constituições de 1946 e 1967**

A legislação trabalhista continuou a se desenvolver mesmo após a criação da CLT e o fim do primeiro governo de Getúlio Vargas. Cabe ressaltar que o Direito tem como objetivo acompanhar a evolução das sociedades, que com o passar do tempo se desenvolve em diversos aspectos, como político, social e econômico. Uma legislação estagnada só tende a manter as relações entre os indivíduos engessadas, de modo que, caso o Estado não acompanhe a evolução natural das relações interpessoais, ele tende a enfraquecer.

As constituições elaboradas no Brasil desde o fim da Era Vargas, nessa esteira, buscaram acompanhar as mudanças e anseios que se estabeleciam no mundo pós-guerra, dando enfoque aos direitos sociais, sobretudo os trabalhistas.

### *2.3.1 As leis trabalhistas no governo democrático (1946-1964)*

Em 1945, a Segunda Grande Guerra chegou ao fim e a Ditadura de Getúlio Vargas se mostrava insustentável diante da nova ordem mundial. Com o fim dos regimes totalitários fascistas da Itália e Alemanha e a nova perspectiva democrática que surgira no mundo todo, um governo ditatorial no País via suas bases ideológicas ruírem.

No mesmo ano do fim da Segunda Guerra mundial, Getúlio Vargas foi deposto e uma nova Assembleia Constituinte foi convocada e, em 1946, uma nova Constituição foi promulgada. Seguindo a tendências do pós-guerra, a Constituição de 1946 ampliou o rol dos direitos sociais, com destaque às novas normas de Direito do Trabalho, fundamentando um intervencionismo básico por parte do Estado nas relações trabalhistas, conforme o Art. 145<sup>46</sup>:

---

<sup>46</sup> Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro 1946.

Art 145 - A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

Parágrafo único - A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.

A nova Carta Política ampliou os direitos dos trabalhadores garantidos pela Lei Maior, com destaque para a participação do trabalhador nos lucros da empresa, remuneração para os dias de repouso obrigatórios e o direito a greve, cujo exercício seria regulado por lei. Outro avanço da Constituição de 1946 foi a integração da Justiça do Trabalho ao poder Judiciário, dando-lhe maior hierarquia e mantendo o poder normativo de seus tribunais às decisões oriundas de dissídios coletivos<sup>47</sup>.

Ao longo de sua vigência, inúmeras normas trabalhistas foram elaboradas, através de legislação ordinária, tratando dos mais diversos assuntos. Como dito antes, a CLT não visava, apesar de fazê-lo estagnar a legislação trabalhista, buscando primordialmente apenas organizá-la. Com isso, ao longo do período democrático que se estendeu até o ano 1964, várias outras leis regulando várias questões referentes às relações de trabalho, como o adicional de periculosidade (Lei nº 2.573/55), a criação do décimo terceiro salário e do salário família.

Em 1964, os militares chegaram ao poder, instaurando o regime militar. Mesmo que alguns autores mais conservadores tratem a ascensão das Forças Armadas ao governo como uma revolução, não houve grandes mudanças na estrutura das relações sociais ou econômicas no País, sendo estabelecida, de fato, outra ditadura. Contudo, a legislação trabalhista não parou de progredir. Foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em 1966, através da Lei nº 5.107/66.

Diante da nova conjuntura política instituída pelo Regime Militar, uma nova Constituição foi decretada e promulgada pelo Congresso Nacional.

---

<sup>47</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 44.

### 2.3.2 *As leis trabalhistas durante o Regime Militar e a vigência da Constituição de 1967*

A Constituição de 1967 manteve os direitos da Carta anterior e objetivou dar continuidade ao regime militar que havia sido instaurado em 1964. Ampliava no que diz respeito aos direitos individuais dos trabalhadores o elenco de garantias aos operários, como a aposentadoria da mulher com vencimento integral após trinta anos de serviço e proibição do trabalho do menor de doze anos.

Nesse período, quanto ao direito do trabalho, não se pode dizer que houve grandes avanços, apesar da nítida evolução. Nos anos da ditadura, alguns programas foram criados para dar amparo às classes operárias, como o Programa de Integração Social (PIS), mas no que diz respeito às leis trabalhistas, o período ditatorial se contentou em praticamente sustentar o que havia sido estabelecido na Constituição anterior.

Algumas leis que se destacam no período de vigência da Lei Maior de 1964 são: Lei nº 5.859/72 (Lei do doméstico); Lei nº 5.889/73 (Lei do trabalhador rural); Lei nº 6.019/74 (Lei do trabalho temporário). Contudo, devido a sua especificidade, não se pode declarar que nesse período houve grandes avanços para a classe trabalhadora de um modo geral.

Em 1988 foi promulgada a atual Constituição Federal. Após anos de uma nova ditadura, esta Constituição volta a valorizar o cidadão, sendo ele a figura principal a ser protegida. A Constituição Cidadã, como é conhecida a CF/88, deu uma atenção especial aos direitos sociais. Em seu Art. 7º arrola inúmeros direitos aos trabalhadores, visando sua condição social. Forneceu também instrumentos para a flexibilização das leis do trabalho<sup>48</sup>, através das negociações coletivas.

---

<sup>48</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Op. Cit. p. 22.

### 3 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: 70 ANOS DE CLT

A necessidade de proteção á classe operária com vistas a se alcançar "justiça social" vem sendo defendida ao longo da história. Acontece que, com o passar dos anos, a rigidez das normas trabalhistas acaba por interferir diretamente na economia, pois não há geração de riqueza sem trabalho. Com o dinamismo das relações econômicas, alcançado devido a globalização e as políticas neoliberais, fez-se necessária a flexibilização das leis trabalhistas para que se pudesse ter algum controle sobre os problemas sociais oriundos dessas mudanças na economia a partir, principalmente, da década de oitenta do século XX.

Os avanços tecnológicos, o ideal capitalista e o sistema neoliberal acabaram por proporcionar um aumento na riqueza no planeta como um todo. Nunca se produziu tanto; nunca se consumiu tanto. Todavia, os níveis de pobreza e desemprego crescem de maneira alarmante no mundo inteiro. Bem colocadas são as palavras de Ney José de Freitas<sup>49</sup>: “vivemos um paradoxo. Em plena época de avanço tecnológico e científico e, no plano político, a consolidação dos blocos mundiais, ao invés de prosperidade, a pobreza aumenta e agudizam-se os problemas sociais”.

Tendo em vista essa discrepante realidade que vigora hodiernamente, não há como olvidar a participação dos trabalhadores, sindicatos e patrões para a elaboração de normas que tenham como objetivo reger as relações de trabalho.

Como já mencionado antes, a jurisdição trabalhista brasileira ganhou corpo em um período ditatorial, de modo que suas normas possuem caráter heterônomo, *Privatística Subordinada*, assinalando a feição interventora do Estado brasileiro, não se permitindo a participação ativa dos que compõem as relações de trabalho: patrões e empregados. Esse tipo de postura política intervencionista brasileira, ainda

---

<sup>49</sup> FREITAS, Ney José de. *A reforma trabalhista: limites e possibilidades em Reforma Trabalhista e Sindical: O Direito do Trabalho em Perspectivas (Homenagem a Edésio Franco Passos)*. São Paulo-SP. Ed. LTr. 2005. Pg. 192

vigente, mesmo com a Constituição de 1988, não se mostra adequada aos padrões das relações econômicas de hoje. Quanto à normatização autônoma, esclarece Mauricio Godinho Delgado<sup>50</sup>:

O padrão de normatização autônoma e privatística supõe a plena legitimação do conflito entre particulares. A ampla realização do conflito gesta meios de seu processamento no âmbito da própria sociedade civil, através do mecanismo de negociação coletiva autônoma, hábeis a induzir à criação da norma jurídica. A norma produz-se. De fato, a partir da sociedade civil, mediante a dinâmica conflituosa negocial estabelecida entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores.

O autor, inclusive, analisando o desenvolvimento da legislação trabalhista no Brasil, critica o modelo de institucionalização/oficialização das leis do trabalho, concluindo que essa institucionalização não passou pela fase de maturação político-jurídica propiciada por uma sistematização e consolidação através de conflitos particulares, como houve na Europa. E dessa política trabalhista centralizadora há resquícios até hoje<sup>51</sup>.

Nesse sentido, a flexibilização das leis do trabalho mostra-se uma alternativa para que haja uma ação normativa que vise compensar esse dinamismo das relações econômicas e, conseqüentemente, trabalhistas. A flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem como escopo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica e social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

É preciso, contudo, fazer uma abordagem sobre o desenvolvimento dos sindicatos, legitimados para representar as classes trabalhadoras nos conflitos coletivos, bem como os seus direitos no ordenamento jurídico nacional para que se possa ter uma visão panorâmica de como os conflitos particulares podem gerar normas eficazes no Direito do Trabalho.

---

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 100

<sup>51</sup> Ibidem. p. 112/13

### 3.1 O Direito Sindical e as constituições brasileiras

O movimento sindical, no Brasil, surgiu tardiamente em relação à Europa, pois no País o sistema econômico girava basicamente em torno do trabalho escravo e da agropecuária, onde, além de o fato de as relações de trabalho carecer legislação, já que escravos não possuíam direitos, faltava a consciência de união entre os poucos trabalhadores livres. Inclusive, na Constituição Imperial, inspirada pela Revolução Francesa, as associações haviam sido proibidas e não há menção ao Direito Coletivo de Trabalho.

Todavia, apesar de modestos, havia movimentos de caráter reivindicatórios quanto a melhores condições de trabalho, mesmo no período imperial. Evaristo Moraes Filho *apud* Alice Monteiro de Barros<sup>52</sup> lembra casos de organizações operárias com características de associações de classe, como a Liga Operária (1870) e a União Operária (1880).

Com tudo, o movimento associativo era muito restrito. Isso mudou apenas com o fim da escravidão e a vinda de imigrantes, que além de vir para o País trabalhar nas lavouras, vieram exercer atividades laborais na tímida indústria brasileira.

#### 3.1.1 O Direito Coletivo na República Velha e Governo Provisório (1889-1934)

A Primeira Constituição da República, de 1891, não fazia alusão ao Direito Coletivo, permitindo apenas, em seu Art. 72, §8º, a liberdade de associações, sem armas. Todavia, isso não impedia que a legislação ordinária regulasse os sindicatos, o que aconteceu com os Decretos nº 979/1903 e 1.637/1907 que regulou a sindicalização rural e urbana respectivamente. Todavia, sustentam alguns autores que essas normas eram inócuas, pois a industrialização era incipiente, desenvolvendo-se apenas depois da Primeira Guerra Mundial<sup>53</sup>.

Apenas em 1931, pouco após da ascensão de Getúlio Vargas, foi criada a Estrutura Sindical Oficial Corporativista, com o Decreto-Lei nº 19.770. Apesar de normatizar a questão do sindicalismo, proibia que os sindicatos se manifestassem

---

<sup>52</sup> BARROS, Alice Monteiro, Op. Cit. p. 1222.

<sup>53</sup> *Ibidem*. p. 1223

em relação a ideologias políticas, devendo se restringir às questões de interesses profissionais. Proibia também a união entre sindicatos e entidades internacionais. Estava consagrada a unicidade, nacionalidade e neutralidade política dos sindicatos<sup>54</sup>.

### 3.1.2 *Sindicalismo na efêmera vigência da Constituição de 1934*

A Constituição de 1934 trouxe novas diretrizes para a organização sindical. A Lei Maior conseguiu mesclar duas características antagônicas: a socialdemocracia fascista com a liberal-individualista norte-americana. Arnaldo Sússekind ainda acrescenta que “demais disto, mesclou a representação política resultante do voto direto com a corporativa, designadas pelas associações sindicais”<sup>55</sup>.

Na Carta Política em análise, a unicidade sindical fora substituída pela pluralidade e completa autonomia dos sindicatos. O Reconhecimento dos mesmos deveria estar em conformidade com a lei (Art. 120, *caput*). Com a criação da Justiça do Trabalho, os sindicatos ganhavam espaço nos conflitos trabalhistas, já que a composição das Juntas de Conciliação e Julgamento era formada pelo juiz presidente e dois membros de cada sindicato, laboral e patronal.

### 3.1.3 *O Direito Sindical no Estado Novo*

O corporativismo se torna uma característica intrínseca à Constituição de 1937 e o pluralismo sindical dá lugar ao sindicato único. A investidura sindical passou a ser conferida à associação mais representativa, instituindo-se a contribuição sindical. A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (Art. 139).

Em 1943 foi instituída a Consolidação das Leis de Trabalho, que possuía um título contendo a matéria de Direito Sindical.

---

<sup>54</sup>Ibidem. p. 1223

<sup>55</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 38.

### 3.1.4 O Direito Coletivo na constituição democrática de 1946

A Constituição de 1946 retoma as diretrizes democráticas estabelecidas na Constituição de 1934. Apesar de alguns a criticarem, defendendo que ela foi liberal e pouco progressista, outros grandes nomes do Direito do Trabalho nacional, como Arnaldo Süssekind, afirma ser essa “a melhor constituição brasileira”<sup>56</sup>.

Assegura o texto constitucional a liberdade de associação profissional e atribuiu à lei regular a forma de constituição dos sindicatos, a sua representação nas convenções coletivas e o exercício das funções delegadas pelo poder público. Todavia, a unicidade sindical se manteve. Reconheceu o direito de greve, cujo exercício deveria ser regulamentado por lei (Art. 158 e 159).

### 3.1.5 A constituição militar de 1967

A Constituição de 1967 repetiu disposições da Carta Política anterior, mas incluiu, entre as funções públicas que poderiam ser atribuídas aos sindicatos, a arrecadação de contribuições para o custeio de seus programas, legitimando o poder de arrecadar uma contribuição anual obrigatória (imposto sindical). O voto nas eleições sindicais torna-se obrigatório e o direito de greve é assegurado no Art. 158, XXI. Todavia, esse direito não se estendia ao serviço público e às atividades essenciais definidas em lei (Art. 157, § 7º).

O Direito a greve, apesar de garantido na Constituição, não se mostrava dos mais eficientes, pois, por ser proibido em atividades essenciais definidas em lei, o leque de atividades tidas como essenciais acabou por se mostrar extenso. Como bem observa Arnaldo Süssekind: “a proibição (das greves) ensejou a ampla relação de atividades essenciais (Decreto-Lei nº 1.632/78), razão por que, na prática, ficou muito limitado o exercício do direito de greve”<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup>Ibidem. p. 44.

<sup>57</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 46

### 3.1.6 O atual Direito Sindical (Constituição Federal de 1988)

A atual Constituição Federal, promulgada em 1988, trouxe alguns avanços para o sindicalismo. A partir de então, a associação de servidores públicos passou a ser permitida, sendo vedada ao servidor militar (Art. 142, IV).

Continuando com os avanços trazidos pela CF/88, estabelece a Lei Fundamental que é livre a associação profissional ou sindical (Art. 8º, *caput*). Para garantir o princípio da liberdade sindical, a CF/88 proibiu a interferência e a intervenção do poder público na organização sindical, dizendo expressamente que a lei não poderá exigir a autorização do Estado para a fundação de sindicato, exigindo-se apenas o registro no órgão competente, que, após inúmeras discussões, ficou a cargo do Ministério do trabalho.

Contudo, a CF/88, indo na contramão de seu caráter democrático, fez prevalecer a unicidade sindical. Mauricio Godinho Delgado<sup>58</sup> faz um paralelo entre as inovações da nova constituição e o que ela manteve como herança dos períodos não-democráticos da legislação sindical:

A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características notáveis de sua antiga matriz. Nesse quadro, a Carta Magna afastou a possibilidade jurídica da intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (Art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive nas questões judiciais e administrativas (Art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (Art. 8º, VI; Art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88).

Entretanto, manteve o sistema da unicidade sindical (Art. 8º, II, CF/88), preservou o financiamento compulsório de suas entidades (Art. 8º, IV, CF/88), deu continuidade ao poder normativo concorrenciais da Justiça do Trabalho (Art. 144, §2º, CF/88), deixando, ainda por dez anos, neste ramo do Judiciário, o mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como *representação classista* (que somente foi extinta em dezembro de 1999, pela Emenda Constitucional 24).

Como se percebe, mesmo com um afrouxamento das condições para a formação de sindicatos, a CF/88 ainda possui resquícios de institutos normativos oriundos dos períodos não-democrático. O intervencionismo estatal nas relações de

---

<sup>58</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. 1333

trabalho ainda é bem forte, o que torna a legislação trabalhista um tanto engessada para lidar com as mudanças sócio-econômicas modernas.

Todavia, como já mencionado, o ordenamento jurídico permite, através das negociações coletivas, a resolução autônoma de conflitos trabalhistas, o que permite um posicionamento juridicamente mais maduro diante das querelas laborais.

### **3.2 Negociações coletivas trabalhistas como instrumentos normativos na solução de conflitos laborais**

Os conflitos que surgem em relações contratuais são comuns no universo jurídico, e no Direito do Trabalho não é diferente. Recorrer ao Poder Judiciário em busca de solução para o dissídio é um direito de qualquer cidadão, e é dever do Estado exercer o seu poder jurisdicional, não podendo eximir-se se provocado.

Contudo, além dos conflitos particulares e individuais existentes nas relações de trabalho, existem, no ramo trabalhista, os conflitos coletivos, podendo sê-los de caráter jurídico (quando se questiona a aplicação de normas já existentes) ou econômicos (quando se visa melhores condições de trabalho). Os vários conflitos interindividuais existentes nas relações de trabalho, que podem se repetir em ocasiões constantes e semelhantes, podem gerar um mal que atinja a toda uma categoria, o que, muitas vezes, leva ao conflito coletivo.

#### *3.2.1 Fórmulas paraeterônomas e heterônomas de solução de conflitos coletivos de trabalho*

Os conflitos de interesses no direito do trabalho podem ser resolvidos através de duas fórmulas jurídicas: as paraeterônomas e heterônomas. Em ambas, um terceiro, alguém de fora da relação contratual, é inserido no conflito na tentativa de solucioná-lo.

A conciliação e a mediação são fórmulas paraeterônomas de resolução de querelas laborais, ou seja, um terceiro imparcial, alguém alheio a relação contratual, surge como um aproximador das partes, agindo como um catalisador para que se

chegue a um acordo. A primeira seria uma inserção superficial do sujeito a parte da relação contratual, tentando promover a aproximação dos litigantes e a solução dos conflitos, sendo a conciliação mais difundida entre os conflitos individuais, tendo normalmente o magistrado como conciliador. Já a mediação seria um método de solução por meio da qual o terceiro imparcial adentra mais profundamente no conflito, pois as dimensões da questão litigiosa são mais abrangentes. É o que se utiliza em questões coletivas no ramo trabalhista<sup>59</sup>.

Já as fórmulas heterônomas são a arbitragem e a jurisdição. A primeira consiste em um modelo de solução no qual um terceiro é chamado pelas partes não apenas para estimular-lhes um acordo, mas para resolvê-los embasado em direitos patrimoniais disponíveis, sem a intervenção estatal. Ou seja, na arbitragem, o arbitro pode decidir a questão. Merece destaque o conceito de Carlos Alberto Carmona *apud* Luciano Martinez<sup>60</sup>:

Arbitragem, de forma ampla, é uma técnica para solução de controvérsias através da inserção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção, sem a intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir a eficácia de sentença judicial.

Jurisdição, todavia, exige a presença do Estado para a solução do conflito. Diferentemente da arbitragem, faz-se obrigatória a presença do Estado-Juiz, já que é o único com legitimado para impor a lei. Nesse caso, as partes terão que se conformar com o magistrado natural, aquele vinculado ao poder estatal

### 3.2.2 O poder normativo das negociações coletivas de trabalho

Como já mencionado, as negociações coletivas são institutos que visam a resolução de conflitos no âmbito do direito do trabalho. É altamente recomendada pela OIT e consiste em uma fórmula autônoma de solucionar as querelas trabalhistas.

As negociações coletivas são procedimentos que tem por escopo liquidar questões em que se encontram divergentes os interesses de dois ou mais sujeitos, através de cessões possíveis e convenientes para ambas as partes, substituindo a

---

<sup>59</sup> MARTINEZ, Luciano. Op. Cit. p. 698.

<sup>60</sup> Ibidem. p 701.

ação arbitral ou jurisdicional do Estado. Tem função de aproximar os litigantes com o objetivo de encerrar o conflito e a recusa de tentar a conciliação consiste em comportamento anti-sindical.

Segundo o Art. 8º, III, da CF/88, os sindicatos têm legitimação privativa para representar os integrantes de uma categoria profissional ou econômica em uma negociação coletiva, que se trata de uma autocomposição para a solução do conflito. No Brasil, as negociações podem culminar em dois institutos: o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho.

- Acordo Coletivo de Trabalho (ACT): trata-se de um ato jurídico celebrado entre um sindicato representante de um grupo profissional e uma ou mais empresas que celebre contrato com a respectiva classe trabalhadora. A CF/88, diferentemente das constituições anteriores, reconhece os acordos coletivos (Art. 7º, XXVI), mas eles já ocorriam antes desse reconhecimento constitucional. Seus efeitos se restringem aos sujeitos acordantes (*inter partes*).
- As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT): aparecem nos textos constitucionais desde a Carta Magna de 1934 (Art. 121, §1ºj) e se mantém desde então. Constitui-se de um ato jurídico que traduz um ajuste entre entidades sindicais (de empregadores e empregados), visando novas condições de trabalho. Sua eficácia se estende a todo âmbito das respectivas categorias. (*erga omnes*).

Apesar das diferenças entre as duas e a visível superioridade da amplitude da eficácia da convenção coletiva, os dois institutos se encontram hierarquicamente no mesmo patamar. Todavia, o Art. 620 da CLT retrata a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, já que as condições estabelecidas em convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Logo, a norma estipulada por uma convenção poderá ser substituída por uma feita em um acordo, e vice-versa.

Quanto à eficácia das convenções e acordos coletivos, é necessário que haja legitimidade das partes para a celebração das normas a serem instituídas, podendo ser geral (*erga omnes*) ou limitada. Sempre haverá que ter a participação do sindicato, excetuando-se os casos em que, não havendo associação sindical de

grau inferior de uma determinada classe, poderão participar da negociação as federações ou confederações<sup>61</sup>.

Visa-se, através das negociações coletivas uma forma autônoma de lidar com as questões trabalhistas, tendo como principal objetivo a manutenção do bem estar social das relações de trabalho. As negociações podem até culminar com acordos e convenções que, em um olhar superficial, possa parecer desvantajoso, como a parcial redução salarial, ou aumento da jornada de trabalho, mas medidas como essas tem o intuito a manutenção dos postos de trabalho.

Como forma autônoma de resolução de querelas trabalhistas, no instituto da negociação coletiva vigora o princípio da não intervenção estatal. Inclusive, para a validade de convenções e acordos coletivos, não há necessidade de homologação judicial, diferentemente do que ocorre nos litígios individuais. O que se exige é um registro, depósito e arquivamento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego para que se repute exigível o referido negócio jurídico (Art. 614, CLT).

Todavia, esses institutos sofrem restrições de atuação por parte do Estado. Como sendo uma normatização que pode gerar impactos na ordem econômica e social, fez-se necessária a intervenção estatal para que não houvesse o desvirtuamento o intuito normativo. A CLT, em seu Art. 9º, diz que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação. O Art. 444 também é um exemplo da ação protetora do Estado:

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.

Outra medida em que é possível observar a limitação aos poderes dos acordos e convenções coletivos é a que diz que as cláusulas dos acordos não terão validade superior a dois anos (Art. 614, §3º, CLT). Apesar de esse dispositivo ir de encontro à proposta constitucional de não intervenção nas negociações, o próprio TST já firmou o entendimento de que será inválida a cláusula que prorrogue a

---

<sup>61</sup> Federação sindical é uma organização que reúne vários sindicatos de um mesmo segmento. Já a confederação é um grau superior, ou seja, reúne federações sindicais.

vigência de norma oriunda de negociação coletiva. Eis a Orientação Jurisprudencial nº 322 do TST:

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA. DJ 09.12.2003**

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Os acordos e convenções coletivas de trabalho constituem-se fontes de direito, criando deveres e obrigações para as partes, tendo força de lei entre elas, atingindo todos os membros das categorias e classes acordantes. Como bem ensina Maurício Godinho Delgado: “A diferença específica de tais diplomas perante outros correlatos, está, portanto, na combinação singular que concretizam: o fato de serem contratos, pactos de vontades privadas, embora coletivos, dotados de poder de criação de normas jurídicas”<sup>62</sup>.

Apesar de possuir restrições legais, o que leva alguns autores a não considerá-las como fontes de legislação, é inegável o poder normativo que os acordos e convenções coletivos tem, capazes inclusive de subverterem preceitos básicos das relações de trabalho, como permitir a redução salarial ou alteração as jornadas de trabalho, visando sempre o bem maior social para a coletividade operária.

### *3.2.3 Os efeitos das convenções e acordos coletivos nos contratos individuais de trabalho*

As normas criadas pelos acordos e convenções coletivas se estendem a todas as partes envolvidas nas negociações. Alteram as normas de contratos coletivos de trabalho, mas alcançam também os contratos individuais, já que normatizam toda

---

<sup>62</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. Pg. 1403

uma cadeia de relações laborais, desdobrando-se, inclusive, na relação mais nuclear: a da pessoa do empregado com o empregador.

O já mencionado Art. 614, § 3º da CLT é enfático ao dispor que não será permitido estipular duração de normas oriundas de Convenções ou Acordos por prazo maior que 2 (dois) anos. Contudo, o Art. 613, IV do mesmo diploma normativo requer que os ACT e CCT contenham obrigatoriamente condições ajustadas as relações individuais de trabalho. Entretanto, enfrentava-se a problemática da extensão temporal limitada dos acordos aos contratos individuais.

A súmula 277 do TST ditava que o poder normativo de sentenças normativas ou de CCT e ACT vigoravam por prazo determinados, não integrando de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. Contudo, no final de 2012, após uma revisão de suas turmas embasando-se nas voas decisões dos tribunais do trabalho, a redação da súmula foi alterada. Afirma o novo texto que, em respeito ao princípio da ultra-atividade, as normas elaboradas em convenções e acordos devem ir além dos prazos estipulados no que se referem ao contrato individual de trabalho, podendo ser modificados apenas com nova convenção ou acordo. Dispõe o verbete, *in litteris*:

**Súmula 277 – TST:** As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Dessa forma, no que diz respeito às normas de acordos e convenções que regem contratos individuais, é possível a extensão da validade de clausulas para além do período de validade do próprio ACT ou CCT, segundo o entendimento mais recente do colendo Tribunal Superior do Trabalho.

### **3.3 Os impactos econômicos e inocuidade das negociações coletivas no ordenamento jurídico nacional**

A importância da negociação coletiva vai além das próprias relações trabalhistas. Desde os primórdios do sindicalismo moderno, por volta do século XIX, que uma atuante e eclética dinâmica de negociações coletivas de trabalho vem influenciando, positivamente, uma estruturação mais democrática da sociedade.

Todavia, no Brasil, as experiências autoritárias caracterizam-se por uma normatização trabalhista pouco permeável à atuação dos sindicatos, principalmente no que diz respeito às negociações, fixando a normatização trabalhista na matriz heterônoma de legislação. Nos países europeus, onde abrolharam as principais lutas trabalhistas e o instituto sindical, as normas surgiram autonomamente, “de baixo para cima”, enquanto aqui, devido à institucionalização da Direito do Trabalho, uma legislação heterônoma fora aplicada, o que torna a legislação trabalhista engessada. Mauricio Godinho Delgado esse tipo de legislação de “modelo justrabalhista autoritário<sup>63</sup>” e o sintetiza, afirmando que esse modelo provinha fundamentalmente da vontade estatal, ora como expressão de uma vontade nacional suposta, ora como síntese de uma colaboração societária também suposta<sup>64</sup>.

A intervenção estatal se mostra visível quando analisada a Justiça do Trabalho e o seu poder normativo. O Estado, como o único legitimado a exercer a jurisdição, possui um ramo especializado para lidar com as questões coletivas que, por ventura, não venham a ter êxito ao tentar a negociação.

Acontece que, devida à globalização da economia, em que um país concorre com outro com ordenamentos jurídicos completamente distintos, os Estados acabam tendo em mãos um dilema: o amparo às condições sociais do trabalhador ou a manutenção de uma ordem que propicie competitividade ante o mercado globalizado. Juntando a isso o fraco sentimento sindical que agora vigora no País, já que os sindicatos surgiram através de uma legislação impositiva, temos um enfraquecimento dos institutos coletivos

O Art. 114 da CF/88 estabelece, em seu segundo parágrafo:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Com isso, o mecanismo de incentivo à negociação direta entre empregados e patrões não adquirem relevância prática, em face da permanência da competência normativa da Justiça do Trabalho, visto que é mais interessante para o empresário

---

<sup>63</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p. 1375

<sup>64</sup> Ibidem. p. 1376

utilizar a via jurisdicional em conflitos coletivos, já que o poder normativo é menos amplo do que o aquele do árbitro. Para os trabalhadores, requerer a participação da Justiça do Trabalho é mais econômico e lhes inspira confiança por força da tradição<sup>65</sup>.

Pela legislação brasileira, desde a Era Vargas, desejava-se que os sindicatos não fossem munidos de suas funções de luta, de questionamento, e para tanto, atribuiu-se ao Estado a competência de atuar como substituto deles, a fim de evitar o entendimento direto entre os interessados, do qual poderia redundar a ocorrência de greves.

Obviamente que os desdobramentos dessa intervenção estatal nas relações coletivas de trabalho são os responsáveis pela falta de tradição reivindicatória dos sindicatos e, como desdobramento lógico, pela escassa produção normativa coletiva. Heranças de um governo centralizador populista.

Constitui o poder normativo, sem dúvidas, um dos principais fatores impeditivos do desenvolvimento no Brasil de um sindicalismo forte, realmente comprometido com a defesa dos interesses dos trabalhadores e de seu bem estar social. Consequentemente, as negociações coletivas no País acabam por ter sua eficiência limitada.

Em países de cultura sindical forte, como a Alemanha, que possui também uma história de lutas operárias, o que propiciou maturidade jurídica para lidar com as questões trabalhistas, vê-se que a liberdade dada aos sindicatos e a força das negociações coletivas são um dos fatores responsáveis pela manutenção de sua crise, mesmo diante de crises econômicas, como a de 2008.

Na Alemanha, por exemplo, as leis trabalhistas visam apenas dar um arcabouço básico para o sustento das relações de trabalho, servindo apenas como um pilar para que se desenvolvam as vontades das partes contratantes. Visa-se também manter a força sindical, de modo a manter equiparado o poder produtivo dos operários e o poder econômico dos patrões. A Chanceler alemã, Angela Merkel,

---

<sup>65</sup> JÚNIOR, Victor Russomano. Op. Cit. p. 55

inclusive, defende que a definição do salário mínimo, diante da crise econômica européia, seja fixada através de negociações coletivas de agentes sociais<sup>66</sup>.

No Brasil, mesmo com uma constituição democrática, encontra-se dificuldade de real representatividade dos anseios coletivos trabalhistas. O acoplamento de elementos corporativos a um universo jurídico democrático na legislação sindical brasileira gera, em muitos casos, efeitos danosos ao mundo sindical. Brilhantemente conclui Maurício Godinho Delgado<sup>67</sup>:

De um lado, tem permitido o próprio enfraquecimento dos sindicatos através de sua pulverização organizativa, com a freqüente subdivisão das tradicionais categorias profissionais. De outro, tem propiciado um cenário de negociações coletivas às vezes extremamente danosas aos trabalhadores, em vista da falta de efetiva representatividade dessas entidades enfraquecidas.

Essa discrepância que se observa no ordenamento jurídico nacional certamente não se enquadra na proposta democrática da Carta Política de 1988 e dificulta a propositura de um ordenamento jurídico trabalhista eficiente, capaz de, ao mesmo tempo, satisfazer os anseios dos operários e permitir o pleno funcionamento da máquina industrial, sem prejuízo da competitividade diante do mercado globalizado. Essa falta de agilidade da legislação trabalhista diante do dinamismo econômico mundial, além da falta de cultura sindicalista e negocial existente no País, somado ainda, a uma legislação rígida, que há setenta anos se sustenta sobre as mesmas bases, fazem com que a questão da flexibilização das leis do trabalho ganhe relevo nas discussões jurídicas, políticas e econômicas, visando, acima de tudo, garantir dignidade ao trabalho e à vida do trabalhador.

---

<sup>66</sup> Em <<http://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/efe/2013/09/21/merkel-fala-em-manter-estabilidade-e-lideranca-alema-em-ultimo-discurso.htm>> Acessado em 22 de set de 2013.

<sup>67</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p 1368

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho se mostra, ao longo da história do homem, como um instrumento que vai além da produção de riqueza. É através dele que foi possível estabelecer funções sociais para cada indivíduo, de modo que a convivência em sociedade pudesse alcançar a medida que possibilitou a evolução do homem como espécie.

Apesar de em muitos momentos da história ele ter se mostrado odioso, existente como castigo e realizado por homens cuja dignidade havia sido tomada por outros homens, sempre foi o responsável pela produção de bens ou prestação de serviços que servia como motor de uma economia primitiva ou até mesmo da própria subsistência de uma nação.

A evolução do conceito de trabalho e a visão que as sociedades tinham sobre ele foram mudando conforme se passaram os séculos e os modos de produção econômica. Muitos acontecimentos fizeram com que o poder fosse assumido por homens que detinham alguma característica específica ou bem. Se em um momento era uma posição militar que o alçava na política, noutro foi a herança familiar, e no seguinte, a posse de terras. Contudo, a partir da expansão das atividades mercantis e a força dos que exerciam a atividade comercial, o bem que passou a diferenciar os homens foi o dinheiro.

Todavia, com o manto do poderio econômico se estendendo a política e sobre as leis, o trabalho ganha uma status de valor, contudo, o trabalhador enfrenta o problema da exploração por quem detém os meios de produção.

Fazendo parte das camadas mais pobres da sociedade, os trabalhadores possuem apenas a sua força laboral para a venda em troca de dinheiro e assim garantir seu sustento. Contudo, não é novidade que uma minoria possui mais poder do que a grande maioria, e o número crescente de pessoas que viam no trabalho uma forma de auferir renda fez com que o valor pecuniário do trabalho caísse, de modo que salários miseráveis eram pagos aos que produziam riquezas, enquanto homens e nações tornavam-se abastados.

A clara injustiça diante dessa lamentável situação fez surgir um sentimento de união entre os trabalhadores e a explosão de movimentos de revolta. A partir do século XIX, com a revolução industrial e a visão de Karl Marx sobre o valor do trabalho operário, esses movimentos foram ganhando aspectos ideológicos e se

organizando. Surgiam os sindicatos, que tinham como objetivo representar os interesses das classes que representavam.

O poder dos sindicatos foi se destacando, de modo que a organização dos trabalhadores forçou os governos a elaborar leis que suprisse os anseios dos operários. Surgiam os direitos sociais, que tem como objeto a garantia de igualdade entre os homens. Até a Igreja, que por séculos endossou a escravidão e o trabalho forçado, através da encíclica *Rerum Novarum*, se manifestou a favor da dignificação do trabalho.

O Final do século XIX e início do século XX foi marcado por inúmeros confrontos e acordos entre trabalhadores e empregadores, e o sentimento de luta por direitos aos operários, que surgiu mais fortemente na Europa e se alastrou pelos Estados Unidos acabou contagiando grande parte do mundo ocidental, e, com o fim da escravidão e vinda dos imigrantes, alcançou o Brasil.

O sentimento de união a favor dos trabalhadores tomou conta das unidades laborais brasileiras. Todavia, diferentemente do que ocorreu na Europa, onde as manifestações surgiram entre os operários da indústria, no meio urbano, no Brasil, onde vigorava a hegemonia agrícola cafeeira, os movimentos trabalhistas eram esparsos e incipientes, sem expressão e força. Nesse ínterim, as manifestações autonomistas e negociações privadas experimentadas no plano industrial não possuíam consistência para estabelecer uma legislação trabalhista eficaz. Percebe-se com a fraca produção normativa trabalhista no período da República velha, que se estendeu de 1889 a 1930.

A Era Vargas trouxe consigo uma intensa produção de normas trabalhistas e foram criados institutos que viabilizavam o exercício dos direitos trabalhistas, como o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho. Contudo, sob uma ótica mais precisa e crítica, nota-se que o período varguista teve essa intensa produção normativa visando à institucionalização do Direito do Trabalho, de modo que se estabelece uma formação justtrabalhista heterônoma. Sem a participação direta dos trabalhadores, formasse um ordenamento jurídico complexo, mas que visa apenas conter estopins de manifestações e aumentar a produção econômica. O controle estatal sobre as leis é forte e interventor, semelhante aos modelos fascistas da Itália e Alemanha nazista.

Os sindicatos eram controlados pelo governo, fazendo com que esses não exercessem plenamente a sua principal função: representar os trabalhadores e

defender seus direitos. E esse tipo de surgimento do movimento sindical, um tanto imposto pelo governo brasileiro, não beneficiou tanto os trabalhadores como poderia, como acontecia em países europeus ou nos Estados Unidos, em que a consciência de união tomou proporções que propiciaram o surgimento sindical.

Ao longo das constituições seguintes, sopros de democracia trabalhista surgiam a cada nova Lei Maior, mas o País não se livrava de características corporativas e interventoras.

Mesmo com o crescimento de políticas neoliberais ao redor do mundo, o que tornava a competição econômica capitalista mais acirrada a um nível global, o país, mesmo adotando políticas de características do novo liberalismo, não permitia uma maior participação de patrões e empregados na normatização trabalhista.

Os institutos normativos alcançados através de negociações coletivas eram endossados pela OIT, que estimulava acordos e convenções coletivas de trabalho como forma de democratizar as relações laborais. A OIT inclusive estimulava esse tipo de normatização, mas deixava a cargo de cada legislação estatal normatizar esses institutos. Mesmo acolhendo-os, o Brasil, sem abrir mão de seu poderoso intervencionismo nas relações de trabalho, permitia esses modelos, reconhecendo-os, inclusive em suas constituições, mas de maneira que os tornavam inócuos.

A Constituição de 1988, sendo promulgada após um período ditatorial de mais de 20 anos, surgiu como sendo a mais democrática de toda a história brasileira. Tem como um dos fundamentos o valor social do trabalho, mostrando que reconhece no trabalho um mecanismo de determinação e dignificação do homem. Reconhece os acordos e convenções coletivas, em uma tentativa de impulsionar a normatização coletiva autônoma trabalhista, mas ainda muito tímida se comparado aos modelos adotados por países centrais no que se refere à historicidade da legislação trabalhista. O poder normativo das decisões judiciais prolatadas pela Justiça do Trabalho e a arbitragem do Ministério do Trabalho ainda põe as negociações em um plano eclipsado.

No ano em que a CLT completa 70 (setenta) anos, o País começa a sentir os efeitos de uma crise mundial que se instaurou desde 2007, e que foi responsável por uma queda na produção econômica mundial e aumento de desemprego em vários países. A flexibilização das leis trabalhistas e o uso das negociações, além da criação de normas autônomas desenvolvidas pelos acordos e convenções coletivas, mostrou-se um poderoso instrumento para combater o desemprego em países de

cultura legislativa laboral evoluída. Enquanto aqui, no o dragão da inflação e o fantasma do desemprego voltam a assombrar a economia brasileira.

Talvez seja hora de aposentar algumas normas que ainda engessam o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, afinal, em setenta anos, o mundo mudou, o Brasil mudou, mas acima de tudo, a sociedade mudou. Talvez seja a hora de o Brasil estimular de forma eficaz o sentimento sindical, propiciando uma real participação democrática na normatização trabalhista através dos sindicatos, que, tem como sua função basilar, representarem os trabalhadores, já que anos de história mostram que os governantes não possuem, de forma objetiva, esse interesse.

Tendo em vista que, infelizmente, o Brasil possui uma classe trabalhadora inerte, cuja visão ante o trabalho não se glorifica como um meio de alcançar a dignidade, mas de garantir apenas a subsistência, e ao perceber que através de uma educação normativa laboral e um estímulo de consciência coletiva de que o trabalho é fruto de toda a riqueza, surge a necessidade de se debruçar sobre a questão da flexibilização das leis do trabalho no País, visando a participação das partes na resolução de seus conflitos de interesses e permitir aos trabalhadores condições melhores de vida através dos instrumentos normativos autônomos.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 5ªed. São Paulo-SP. Editora LTr. 2009

BRAICK, Patrícia Ramos e MOTA, Myriam Becho. **HISTÓRIA: DAS CAVERNAS AO TERCEIRO MILÊNIO. VOLUME ÚNICO**. 3ª ed. São Paulo-SP. Editora Moderna, 2007.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL DE 1891**. Rio de Janeiro, 24 de fevereiro de 1891. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao91.htm)>. Acessado em 10 de. 2013

\_\_\_\_\_. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL DE 1934**. Rio de Janeiro, 16 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm)>. Acessado em 14 set. 2013

\_\_\_\_\_. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL DE 1937**. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm)>. Acessado em 18 set. 2013

\_\_\_\_\_. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL DE 1946**. Rio de Janeiro, 18 de setembro de 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm)>. Acessado em 18 set. 2013

\_\_\_\_\_. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1967**. Brasília, 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm#art189](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm#art189)>. Acesso em: 18 jun .2013.

\_\_\_\_\_. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html)>. Acesso em: 13 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 556**, de 25 de junho de 1850. Código Comercial. 25 de junho de 1850. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10556-1850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10556-1850.htm)>. Acessado em 12 set. 2013

\_\_\_\_\_. **DECRETO Nº 1.256, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994**. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1256.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm)>. Acessado em 13 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **DECRETO-LEI N.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acessado em 14 set.

2013

CASSAR, Vólia Bonfim. **DIREITO DO TRABALHO**, Niterói-RJ. Impetus. 2007.

FRANÇA, **LEI DE LE CHAPELIER**, de 14 de junho de 1791. Disponível e <<http://pt.scribd.com/doc/149086164/A-Lei-de-Le-Chapelier>>. Acesso em 7 set. 2013

JÚNIOR, Victor Russomano. **POLÍTICA TRABALHISTA BRASILEIRA (ANÁLISE CRÍTICA)**. Rio de Janeiro - RJ. Editora Forense. 1998.

MALHEIROS, Agostinho Marques Perdigão. **A ESCRAVIDÃO NO BRASIL: ENSAIO HISTÓRICOJURÍDICOSOCIAL**. Disponível em <[http://www.asser.edu.br/rioclaro/cursos/pedagogia/docs\\_professor/Escavidao-no-Brasil-Vol-1.pdf](http://www.asser.edu.br/rioclaro/cursos/pedagogia/docs_professor/Escavidao-no-Brasil-Vol-1.pdf)> Acesso em 4 set. 2013

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **INSTITUIÇÕES DE DIREITO CIVIL, VOL. III**, 16ª ed. Rio de Janeiro-RJ. Editora Forense, 2012

MACHADO, Sidnei e GUNTHER, Luiz Eduardo. **REFORMA TRABALHISTA E SINDICAL: O DIREITO DO TRABALHO EM PERSPECTIVAS (HOMENAGEM A EDÉSIO FRANCO PASSOS)**. São Paulo-SP. Editora LTr, 2005

MARTINEZ, Luciano. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 2ª ed. São Paulo-SP. Editora Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **DIREITO DO TRABALHO**. 8ª ed. São Paulo-SP. Editora Atlas, 2012.

Merkel fala em manter estabilidade e liderança alemã em último discurso. UOL Notícias. Berlim, 21 set. 2013. Disponível em <<http://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/efe/2013/09/21/merkel-fala-em-manter-estabilidade-e-lideranca-alema-em-ultimo-discurso.htm>> Acesso em: 21 set. 2013

PILETTI, Nelson. **HISTÓRIA DO BRASIL**. 14ª ed. São Paulo-SP. Ed. Ática

SCHMIDT, Mario. **NOVA HISTÓRIA CRÍTICA: MODERNA E CONTEMPORÂNEA**. São Paulo-SP. Editora Nova Geração. 1998

SÜSSEKIND, Arnaldo. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 2ª ed. Rio de Janeiro-RJ. Editora Renovar. 2004

