

Breve Histórico da Regulamentação do Trabalho

Gilson Cássio de Oliveira Santos*

Resumo: o presente texto traça um panorama sobre o direito do trabalho desde os seus primórdios na Europa, passando pelo processo de desenvolvimento e complexificação dos regulamentos trabalhistas e, resguardando um foco para as mudanças apresentadas pelo direito do trabalho no Brasil. Evidencia os reflexos da democratização no direito do trabalho, sem deixar de lado o debate a respeito do processo de flexibilização. A pesquisa foi construída a partir de revisão bibliográfica e de pesquisa exploratória documental, possibilitando a constatação de que o direito do trabalho tem se modernizado a ponto de espelhar os avanços das democracias e que, embora o processo de flexibilização do direito trabalhista tenha trazido incômodos, ele faz parte da adaptação do direito às mudanças sociais.

Palavras-chave: regulamentação trabalhista; flexibilização legal; relações de trabalho.

Abstract: This article presents a brief overview of labor law from its beginnings in Europe, through the process of development and the complexity of labor regulations, and a focus on the changes presented by labor law in Brazil. It demonstrates the effects of democratization on labor law, without neglecting the debate on the process of flexibilization. The research was constructed based on bibliographic review and exploratory documentary research, allowing an evaluation that the labor law has modernized to the point of reflecting the advances of democracies and that, although the process of flexibilization of labor law has brought discomfort, it is part of adapting right to social change.

Key words: labor regulation; flexibilization of laws; work relationships.

Resumen: En este trabajo se presenta un breve resumen de la legislación laboral desde sus inicios en Europa, a través del desarrollo y la complejidad de las normas laborales y la protección de un enfoque en los cambios realizados por el derecho del trabajo en Brasil. Pone de relieve las consecuencias de la democratización en el derecho de trabajo, sin dejar de lado el debate sobre el proceso de flexibilización. La encuesta se construye a partir de revisión bibliográfica y de la investigación exploratoria y documental, lo que permite una evaluación de la legislación laboral ha sido modernizado lo suficiente como para reflejar el progreso de la democracia y que, si bien el proceso de flexibilización de la legislación laboral ha traído incómodo, es parte del derecho de adaptación a los cambios sociales.

Palabras clave: las normas laborales; la relajación de las leyes; as relaciones laborales.

* Doutor em Sociologia pela UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais, Mestre em Desenvolvimento Social e bacharel em Ciências Sociais pela UNIMONTES – Universidade Estadual de Montes Claros. Professor das Faculdades Santo Agostinho de Montes Claros.

Introdução

O direito é um fenômeno indissociável da sociedade. Desse modo, as mudanças sociais impactam as transformações no direito. O direito do trabalho evidencia bem tal assertiva. A respeito disso, poder-se-ia perguntar, por que o direito do trabalho não existia no início do feudalismo? A resposta para tal pergunta está no fato de as relações trabalhistas a época não necessitarem de regulações formais. Ao contrário, após a revolução industrial, momento em que é instalado um intenso processo de complexificação nas relações de trabalho, aparece à necessidade de se regulamentar legalmente os arrolamentos entre empregador e empregado.

Por outro lado, deve-se levar em consideração que as adaptações do direito trabalhista às transformações sociais não são voluntárias e nem ocorrem automaticamente. Ao contrário, as mudanças no âmbito dessa forma de direito se dão a partir de muita negociação e luta entre aqueles que produzem e aqueles que administram a produção.

O presente trabalho objetiva realizar uma breve descrição histórica sobre o direito do trabalho, destacando seu início e desenvolvimento nos países ocidentais, e focando no processo de nascimento e amadurecimento desse ramo do direito no Brasil. Para isso lançou mão de revisão bibliográfica, avaliando textos de importantes especialistas da área, e pesquisa documental com a observação de algumas Leis e Medidas Provisórias brasileiras.

O tópico 1 mostra o processo de formação do direito do trabalho no mundo ocidental, destacando sua origem europeia e seu desenvolvimento no século XX. O tópico 2 evidencia o surgimento, os caminhos e descaminhos seguidos pelo direito trabalhista no Brasil, ressaltando os benefícios somados no curso da história e o processo de flexibilização.

Os primórdios do direito trabalhista

O direito, como fator social que é, mantém uma relação de influência mútua com a sociedade. Em muitos casos, o direito se apresenta como um límpido espelho dela, refletindo através das normas e procedimentos jurídicos as formas de organização de um

Volume 22, número 1: 2017

grupo social e enfatizando os estados de estática e dinâmica de tal grupo. Em casos assim, o direito se apresenta como uma variável dependente, transformando-se nos momentos em que a sociedade se transforma e mantendo-se estável quando ela não muda. Em outros casos, o direito se mostra como variável independente, quando suas transformações impactam a sociedade a ponto de ela também se modificar. Com base nessa relação mútua, não seria equivocado afirmar que sociedade e direito são variáveis interdependentes.

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes (NASCIMENTO, 2008, p.4).

Antes desse período, a história registra: (1º) o escravismo, em que os escravos eram considerados como coisa, daí deveriam se submeter aos desígnios de seus respectivos donos ou senhores na ausência de direitos estatais formais; (2º) na idade média, os senhores feudais trocavam o trabalho dos servos pela garantia da segurança; ainda aí o direito do trabalho era inexistente.

Existiu, porém, em vários países europeus, a regulamentação das corporações de ofício, até o final do século XVIII, cenário em que atuavam os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da *obra-mestra*. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico da profissão. Havia nessa fase da história um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores (MARTINS, Sérgio Pinto: 2014, p. 4).

No entanto, as normas trabalhistas oriundas do Estado se tornaram expressivas após aquele momento de transformações intensas. Tal época, a qual já se mencionou aqui, diz respeito ao século XVIII, quando se consegue perceber o seguinte cenário: aumento do ritmo de trabalho advindo da revolução industrial, jornada de trabalho que chegava até

Volume 22, número 1: 2017

a 18 horas/dia, trabalhadores que eram comprados ou vendidos com os filhos, substituição do trabalho manual pelo mecânico, formas de trabalho altamente insalubres, insegurança física no ambiente de trabalho, salários muito baixos e as reivindicações sociais que se intensificaram a ponto de se configurar em uma das mais expressivas revoluções registradas pela história: a revolução Francesa. Somam-se a isto os ideais do liberalismo europeu que fizeram nascer os primeiros decretos visando regulamentar a vida no trabalho.

“Um edito de 1776 pôs fim às corporações de ofício. [...] Dispunha o art. 1º sobre a liberdade de comércio e das profissões, considerando extintas todas as corporações e comunidades de mercadores e artesãos” (MARTINS, 2014, p.5). Com isso, as corporações de ofício tiveram fim na França, pois impediam as liberdades contratuais, uma vez que cerceavam as liberdades dos trabalhadores, no caso os companheiros e aprendizes, que eram sujeitos às determinações do mestre.

As corporações de ofício destacam dois pontos importantes na história do direito do trabalho: (1º) sua regulamentação ainda na idade média; (2º) sua extinção, que ocorreu em diversos países europeus no século XVIII, pelas vias legais, representando o início de uma trajetória das liberdades individuais espelhadas nas legislações trabalhistas que passam a beneficiar, de algum modo, os trabalhadores.

Irany Ferrari e seus colegas resumem com objetividade a história do trabalho dizendo o seguinte:

[...] o início foi o trabalho em família, depois surgiu o trabalho ambulante, em seguida, o artesanato, depois a indústria em domicílio, o trabalho na manufatura, o trabalho na fábrica, tudo isso para se chegar ao regime livre da produção onde a empresa assumiu posição de destaque no processo produtivo, definindo o regime capitalista (FERRARI *et al*, 1998, p.47).

Maurício Delgado (2014) explica que “o pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surge, na história ocidental, como elemento relevante, a contar da idade moderna” (p. 86-87). A questão que se coloca então é: por que o direito do trabalho nasce somente no fim da idade média, no mundo ocidental? A resposta para essa questão é um

Volume 22, número 1: 2017

exemplo do direito que atua como variável dependente, ou seja, as regulamentações do trabalho nascem ao final da idade média porque a formatação social até então não tinha a necessidade de regulamentar as relações entre os donos dos meios de produção e os donos da força de trabalho (usando expressões de Karl Marx, 2013), sendo que as liberdades individuais eram limitadas por uma ordem moral, religiosa e estatal. De outro modo, com a quebra de tal ordem, nasce uma série de exigências para o desenvolvimento das liberdades e o direito do trabalho se origina e evolui como consequência destas transformações sociais.

O direito do trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. [...] Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturam, na Europa e Estados Unidos, todas as condições de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do direito do trabalho. [...] Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção – mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. [...] O direito do trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas (DELGADO, 2014, p. 87-88).

Tendo em vista que o desenvolvimento do direito do trabalho se deu de forma mais aguda no século XIX, a partir daqui se irá expor uma sequência do desenvolvimento das regulamentações trabalhistas: em 1802, com a *Lei Peel* na Inglaterra, a jornada de trabalho passou a ter limite máximo de 12 horas/dia. Além disso, foi definido o tempo mínimo de início de trabalho e máximo de seu término. A jornada de trabalho não poderia iniciar antes das 6 horas e nem terminar depois das 21 e proibiu-se o trabalho de menores de 9 anos. No ano 1813, na França, tornou-se proibido o trabalho de menores em minas. No ano seguinte se impediu o trabalho aos domingos e feriados. Em 1819, no mesmo país, tornou-se ilegal o trabalho de menores de 9 anos e, em 1839, vedou-se o trabalho a menores de 9 anos e foi deliberada a jornada de trabalho de 10 horas/dia para menores de 16 anos.

Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado (2014), a obra clássica de Karl Marx e Friedrich Engels “O manifesto comunista”, de 1848, representa um marco na história do direito do trabalho, pois, após tal publicação, as manifestações de trabalhadores se

tomaram mais organizadas e constantes, impulsionando respostas dos Estados europeus. O ano 1848, segundo Delgado, encerra a primeira fase da evolução do direito do trabalho, período esse denominado de “fase da formação”, dando início à segunda fase (da intensificação) que tem como seu ponto de origem exatamente a publicação do Manifesto Comunista e se encerra em 1890.

Na sequência das normas trabalhistas definidas pela França, destaca-se o regime jurídico de proteção do trabalho das mulheres e das crianças, no ano 1874, e, em 1893, regula-se sobre as questões de higiene nos ambientes de trabalho e sobre a segurança física dos trabalhadores (MARTINS, 2014).

Outro fenômeno histórico intensifica ainda mais o amadurecimento das regras estatais a respeito do trabalho: a Primeira Guerra Mundial, que propiciou o surgimento do constitucionalismo social, “que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho” (MARTINS, 2014, p. 9).

A terceira fase de evolução do direito do trabalho se inicia em 1890 tendo como marcos dessa fase a Conferência de Berlim, realizada nesse ano e a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891 (DELGADO, 2014), definida pelo Papa Leão XIII, informando o olhar da igreja sobre questões sociais e propondo atuação do Estado junto às relações trabalhistas. Esta fase fixou-se entre os anos 1890 e 1919. Por último, a quarta fase, chamada de fase de autonomia do direito do trabalho, origina-se no ano 1919, seguindo o curso do século XX. Os pontos de destaque dessa última fase são: a Constituição do México de 1917, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e a Constituição da Alemanha, no mesmo ano.

A Constituição mexicana de 1917 foi a pioneira no tratamento da questão do trabalho. Nela se delimitou a jornada de trabalho em oito horas diárias, vedou-se o trabalho de menores de 12 anos, foram definidas seis horas por dia como jornada máxima para os menores de 16 anos, deliberou-se como jornada máxima noturna sete horas, determinou-se o descanso semanal, instituiu-se o salário mínimo, dispôs-se sobre direito de sindicalização e de greves e indenização de demissão, além da criação do seguro social. Dois anos mais tarde a Constituição alemã, conhecida por Constituição de Weimar,

dispõe sobre a liberdade de associação dos trabalhadores e sobre a representação dos trabalhadores na empresa. Também criou um sistema de seguro social e possibilitou a participação dos trabalhadores na fixação dos salários conjuntamente com os empregadores. Além disso, essa mesma Constituição “dispõe a organização de um direito unitário do trabalho, permite a participação do trabalhador no processo político, [...] institui os conselhos de empresa, órgãos de gestão empresarial [...]” (NASCIMENTO, 2008, p.34).

Como mencionado, no mesmo ano de promulgação da Constituição de Weimar (1919), nasce o tratado de Versalles, que supõe a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo responsável por observar e proteger as relações de trabalho na esfera internacional, a partir da emissão de convenções e recomendações aos diversos países. E “a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, prevê alguns direitos dos trabalhadores, como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer etc” (MARTINS, 2014, p.10).

Mas a história do direito do trabalho não é marcada apenas por avanços. Significativos retrocessos podem ser percebidos no curso da regulamentação do trabalho. Em 1927, origina-se na Itália um sistema jurídico fascista, que inspira outros países como Itália, Portugal e Brasil. Tal sistema “visa organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas” (MARTINS, 2014, p.9). Tal sistema impôs a seguinte formatação para as relações de trabalho: “sindicato único, reconhecido pelo Estado; contribuição sindical, de forma a custear as atividades sindicais; proibição de greve, havia o poder normativo da Justiça do Trabalho para impor condições de trabalho nos conflitos coletivos” (MARTINS, 2014, p.9).

Já na quarta fase ocorre um fenômeno de grande relevo para a economia mundial, que impacta nas relações de trabalho bem como na sua regulação jurídica. O acontecimento a que se faz referência é a crise de 1973, que ocasiona um intenso processo de reestruturação produtiva, do trabalho e das leis do trabalho, como dito nos capítulos 1 e 2. Segundo Delgado, o fenômeno aqui citado inicia um “processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990)” (DELGADO, 2014, p.95). A esse

Volume 22, número 1: 2017

fenômeno o jurista supracitado chama de “fase de crise e transição do direito do trabalho” (*Idem*). Sustenta o mesmo autor que a partir do final da década de 1970 a desregulamentação das normas trabalhistas, se não isso, a flexibilização delas “passou a compor foco destacado na matriz cultural que se generalizou no Ocidente no último quartel do século XX” (*Idem*, p.100). E complementa justificando que muitos analistas interpretam o período pós-década de 1980 como um momento de crise ou até mesmo de extinção do direito do trabalho, mas ele entende que tal momento representa renovação do mesmo direito. Em suas palavras: “No fundo, o que despontará, no início, para alguns como crise para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se afirmado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para o Direito do Trabalho renovado” (*Idem*).

O referido fenômeno de reestruturação produtiva e do trabalho ganhou força com um evento liderado pelo economista John Williamson, que disponibilizou fundamentos teóricos para adaptar as economias nacionais ao novo quadro pós-1973. Na visão de Williamson e dos economistas que seguiam a sua linha interpretativa a respeito do cenário à época, para conter a crise seria necessário efetivar mudanças administrativas (Estatais) que partiam de 10 frentes:

[...] (a) disciplina fiscal visando eliminar o déficit público; (b) mudança das prioridades em relação às despesas públicas; (c) reforma tributária, aumentando os impostos se isto for inevitável, mas “a base tributária deveria ser ampla e as taxas marginais deveriam ser moderadas”; (d) as taxas de juros deveriam ser determinadas pelo mercado e positivas; (e) a taxa de câmbio deveria ser determinada pelo mercado, garantindo ao mesmo tempo que fosse competitiva; (f) o comércio deveria ser liberalizado e orientado para o exterior; (g) os investimentos diretos não deveriam sofrer restrições; (h) as empresas públicas deveriam ser privatizadas; (i) as atividades econômicas deveriam ser desreguladas; (j) o direito de propriedade deveria ser tornado mais seguro (BRESSER PEREIRA, 1991, p.5).

Esse evento propiciou grande transformação das medidas econômicas adotadas por muitos países. Dentre as mudanças estão aquelas relativas à estrutura normativa do trabalho, influenciadas principalmente no ponto (i) apresentado acima, o que ocasionou uma onda de reestruturação e até mesmo desregulamentação do direito do trabalho em muitos países do mundo. Este fato, de certo modo, inclui o Brasil. Falando nele, a partir

desse ponto dar-se-á maior atenção para o desenvolvimento da regulamentação trabalhista nacional.

O direito do trabalho no Brasil

A exemplo dos países europeus, o Brasil torna extintas as corporações de ofício em 1824, através da Constituição daquele ano, mas importa dizer que, devido à existência do trabalho escravo, as primeiras regulamentações trabalhistas abordavam sobre esta forma de labor. No ano de 1871, determinou-se que os filhos de escravos que nascessem a partir daquele mesmo ano não seriam escravos como os seus pais. Isso foi expresso na conhecida Lei do Ventre Livre, de 28 de setembro do referido ano. Já em 1885, estariam livres escravos com mais de sessenta anos, e três anos depois houve a abolição definitiva da escravatura, conferida pela Lei nº 3.353 de 13 de maio de 1888 (Lei Áurea) (MARTINS, 2014).

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2008), em 1891 foi promulgado o Decreto nº 1.313, considerado como norma de cunho social, que obrigou a fiscalização das fábricas que empregavam jovens, proibiu que menores de 15 anos trabalhassem durante a noite, limitou a jornada de trabalho desses jovens para 7 horas diárias e impediu a realização de trabalho por menores de 12 anos de idade.

No entanto, de acordo com Maurício Delgado, “o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se sob o nome de fase de manifestações incipientes ou esparsas” (DELGADO, 2014, p.107). A partir de então, nota-se o caminhar do direito do trabalho no Brasil. Com a promulgação do Decreto nº 1.162, de 12 de setembro de 1890, as greves não mais seriam tipificadas como ilícito penal, mas somente os atos de violência praticados durante os movimentos de trabalhadores.

No ano de 1891, a Constituição garantiu a liberdade de associação entre os trabalhadores. No mesmo ano, leis ordinárias delimitaram a jornada de trabalho dos menores. Em 1907, o Decreto Legislativo nº 1.637 possibilitou a criação de sindicatos profissionais e de cooperativas. O Decreto nº 17.834-A, promulgado em 12 de outubro de 1927, estabeleceu os 12 anos como idade mínima para a realização do trabalho, além

de se proibir o trabalho noturno e em minas aos menores. No ano 1925, concedem-se férias de 15 dias sem prejuízo dos rendimentos aos operários da indústria, empregados do comércio, bancários e funcionários de instituições de caridade, conforme disposto no texto da Lei nº 4.982.

“O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase de institucionalização do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930 [...] até o final da ditadura getulista (1945)” (DELGADO, 2014, p.110). Então, foi na década de 1930, no governo de Getúlio Vargas, que as normas trabalhistas ganham impulso no Brasil. No início do referido governo, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que começa a regulamentar o trabalho de mulheres, as profissões e em 1936 institui-se o salário-mínimo. Em 19 de março de 1931, cria-se a estrutura do sindicato único, que era submisso ao Estado, bem como o imposto sindical, que ia para os cofres tanto do sindicato quanto do próprio Estado que o administrava, aos moldes do fascismo italiano. A função do sindicato não era de proteger os trabalhadores e de assegurar seus direitos, mas de evitar o atrito dos trabalhadores em relação aos seus patrões. No entanto, a Constituição de 1934 possibilitou autonomia sindical e em 1939 é criada a Justiça do Trabalho (MARTINS, 2014; DELGADO, 2014). No ano 1932, regulamenta-se o trabalho feminino, fixa-se a jornada de trabalho de oito horas para os trabalhadores do comércio, benefício que mais tarde seria estendido para os funcionários das indústrias, e criam-se as carteiras profissionais.

Não obstante os vários avanços da regulação do trabalho até a década de 1930, no sentido de propiciar mais direitos aos trabalhadores e lhes propiciar certa liberdade, notam-se, por outro lado, significativas ações estatais, também pelas vias do direito do trabalho, que restringiram e controlaram fortemente a atuação dos trabalhadores. “A carta Constitucional de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Vargas. Era uma constituição eminentemente corporativista, inspirada na *Carta Del Lavoro*, de 1927, e na constituição polonesa” (MARTINS, 2014, p.11).

Com base nas observações de Martins (2014), é possível separar três fases do governo Vargas quanto à legislação trabalhista: (1º) dos decretos legislativos, que perdurou de 1930 a 1934; (2º) do aproveitamento do material legislativo do Congresso

Volume 22, número 1: 2017

Nacional, que teve vigência de 1934 a 1937 e (3º) dos decretos-lei, ocorrendo de 1937 a 1941. No entanto, em 1943 nasce a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), através do Decreto nº 5.452, que consegue harmonizar as três fases do governo Vargas:

O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um direito novo. [...] A CLT tomou por fundamento várias normas, como a Encíclica *Rerum Novarum* e as convenções da OIT (MARTINS, 2015, p.12).

Já em 1943, a CLT apresenta algumas normas trabalhistas consideradas flexíveis, como a flexibilização da jornada de trabalho, com a criação do banco de horas e do trabalho por tempo parcial, que permite o pagamento proporcional do salário e suspensão do contrato de trabalho para a realização de cursos de capacitação, por exemplo. Três anos após a efetivação da Consolidação das Leis do Trabalho, é originada a Constituição de 1946. Tida como democrática, ela abandona o caráter corporativista da Constituição anteriormente vigente. A partir dessa nova Constituição passa a ser possível que trabalhadores participem dos lucros das empresas, sendo possível a percepção de rendimentos adicionais vinculados aos lucros. Além disso, essa mesma Constituição assegura repouso semanal remunerado e estabilidade do trabalhador no emprego e estende alguns benefícios a trabalhadores rurais. Alguns desses direitos constitucionais sobre o trabalho passam por regulamentações em leis ordinárias.

Não obstante aspectos de flexibilidade propiciados pela CLT e a participação nos lucros disponibilizada pela Constituição de 1946, de acordo com Antônio Fabrício de Matos Gonçalves (2004), o processo de flexibilização das normas trabalhistas no Brasil teve início em 1965 com a Lei nº 4.923 que “permitia a redução da jornada de trabalho e dos salários dos empregados, mediante acordo prévio com o sindicato dos trabalhadores” (GONÇALVES, 2004, p.161).

No ano 1967, é criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e em 1974 se permite a utilização de trabalhadores temporários terceirizados de acordo com a Lei nº 6.019 do referido ano. Em 1977, permite-se a contratação de estudantes de curso superior ou técnico sem vínculo de emprego, na condição de estagiários. No ano de 1983, impõe-se, através da Lei nº 7.102, a terceirização do vigilante. Nesses dois últimos casos

Volume 22, número 1: 2017

citados, percebe-se mais fortemente a atuação da flexibilização normativa, desconsiderando, no último caso, as necessidades técnicas da vinculação do vigilante a uma empresa especializada. De qualquer modo, aparecem aqui dois fatores claros de flexibilidade: a terceirização e o contrato temporário. No entanto, a CLT já mencionava o trabalho terceirizado, possibilitando-o apenas para a empreitada, subempreitada e para a pequena empreitada (DELGADO, 2014).

A Constituição de 1988 assegura maior liberdade para os trabalhadores e uma gama de benefícios democratizantes na esfera trabalhista. O artigo 8º do texto Constitucional assegura liberdade sindical, dando autonomia para os sindicatos e garantindo a ausência de interferência administrativa por parte do Estado. Os artigos 7º e 8º possibilitaram a implantação de mecanismos de negociação coletiva com a participação dos sindicatos. Tais mecanismos passaram a permitir constitucionalmente que algumas decisões sobre as relações de trabalho fossem decididas entre trabalhador e patrão com a presença do sindicato, flexibilizando ainda mais a relação de trabalho. Por exemplo, passou a ser permitido decidir em negociações coletivas: reduzir salários, compensar jornada de trabalho e realizar turnos ininterruptos de revezamento.

A referida Constituição também determinou a instalação de Tribunais do Trabalho no interior do país, implementando Tribunais Regionais do Trabalho em todos os Estados da nação, e ampliando a atuação do Ministério Público do Trabalho a partir do texto explicitado no artigo 112 da mesma Constituição (DELGADO, 2014). A Constituição de 1988 também regulamentou o trabalho avulso¹, o emprego doméstico e o direito de greve, estendeu a estabilidade da gestante, definiu o aviso prévio de trinta dias e concedeu ao trabalhador rural os mesmos direitos do trabalhador urbano (GONÇALVES, 2004).

Amauri Mascaro Nascimento resume as mudanças expressivas na normalização do trabalho efetivadas pela Constituição de 1988:

[...] redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, a generalização do regime do fundo de garantia com a conseguinte supressão da

¹ “Entende-se como trabalhador avulso, no âmbito do sistema geral da previdência social, todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tenha a concessão de direitos trabalhistas executada por intermédio da respectiva entidade sindical”. (FERRARI, *et al*, 1998, p.53).

Volume 22, número 1: 2017

estabilidade decenal, a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%, o aumento de 1/3 da remuneração das férias, a ampliação da licença da gestante para 120 dias, a criação da licença paternidade, de 5 dias, a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos, a descaracterização como forma de incentivar a iniciativa patronal da natureza salarial da participação nos lucros, a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas e a inclusão de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes (NASCIMENTO, 2008, p. 80).

A Constituição de 1988, considerada como uma Constituição democrática, uma vez que representa um período de grandes avanços para o direito do trabalho no Brasil, também democratiza as relações de trabalho, possibilitando autonomia aos sindicatos, e disponibiliza, no caráter das negociações coletivas, a participação direta dos trabalhadores pelas vias sindicais. No entanto, alguns resquícios do autoritarismo estatal ainda estão presentes nela, quais sejam:

(a) a contribuição sindical obrigatória que permite ao sindicato manter-se independente da vontade e decisões efetivas de seus associados, elidindo das burocracias e direções sindicais a fundamental *responsiveness*; (b) a representação corporativa no seio do poder judiciário, que cristaliza a burocratização das direções sindicais e do aparelho sindical, em sua integralidade, retirando todos do controle de seus representados; (c) o poder normativo do judiciário trabalhista que suprime, de um só plano, tanto a *responsibility*, como a *responsiveness* das entidades sindicais. Finalmente, na mesma linha, (d) preceitos que mantêm a unidade e o sistema de enquadramento sindical (DELGADO, 2014, p.129-130).

Até aqui se percebe que a sequência do direito do trabalho no Brasil ocorreu de forma democratizante. Não obstante alguns momentos de retrocesso, como na ditadura Vargas, ainda deixaram resquícios perceptíveis, como é o caso da contribuição sindical obrigatória. Mesmo tendo a legislação trabalhista brasileira avançado no sentido de assegurar relevantes direitos ao trabalhador, principalmente após a Constituição de 1988, a tendência mundial de flexibilidade nas relações de trabalho impactou tal legislação no

Volume 22, número 1: 2017

Brasil. Pensando no fato de que o Direito também espelha a sociedade onde ele atua, sem contar que ele, de igual modo, pode influenciar transformações sociais, Rosita Nassar (1991), citada por Vólia Cassar (2011), argumenta que:

a flexibilização das normas trabalhistas faz parte integrante de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente em um conjunto de medidas destinadas a dotar o direito do trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. Isto significa que a flexibilização das normas trabalhistas não se exaure numa só medida, mas sim na totalidade do fenômeno da flexibilização, que é mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas (CASSAR, 2011, p.36-37).

Com o intuito de possibilitar a geração de novos empregos, o governo Fernando Henrique Cardoso permite o contrato provisório em 1998 na Lei nº 9.601. A mesma Lei propõe flexibilizar o processo de demissão, que não estaria previsto em Lei, mas poderia ser realizado segundo negociação coletiva. Esta Lei também define o banco de horas que possibilita flexibilizar a jornada de trabalho. No mesmo ano, a medida provisória nº 1.709 permite a realização do trabalho parcial. Em 2000, a Lei 10.101 regula a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e em 2001 a Lei nº 10.243 considera como lícita a desvinculação dos benefícios pagos ao trabalhador do salário *in natura*. Ainda nesse ano, a Medida Provisória nº 2.164 possibilita a suspensão negociada do contrato de trabalho para fins de capacitação profissional do trabalhador. A mencionada medida provisória delibera como favorável a redução da jornada de trabalho e do salário, a partir da demanda do trabalhador (GONÇALVES, 2004).

Em 2003, a Súmula nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) permite descontos nos salários de empréstimos concedidos por instituições financeiras ao trabalhador. No referido ano, o Código Civil Brasileiro capacita os jovens de 16 a 18 anos para se representarem, sem haver a necessidade de outro responsável legal para muitos atos da relação de trabalho. Em 2004, ocorre a limitação dos poderes de normalização da Justiça do Trabalho, prevista na Emenda Constitucional nº 45. No ano 2005, a Lei nº 11.180 permite a redução do percentual do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para os aprendizes.

Volume 22, número 1: 2017

Em 2008, a Lei 11.270 permite a ampliação da licença maternidade de 120 para 180 dias, autorizando às empresas que concederem tal ampliação a dedução de impostos (BRASIL, 2008), e em dezembro de 2014 a Medida Provisória n° 665 altera o art. 3° da Lei 7.998 de 1990, que dispõe sobre o seguro desemprego, alterando o período necessário de trabalho para ter direito ao recebimento do referido seguro de seis para dezoito meses de trabalho (BRASIL, 2014).

As normas trabalhistas que evidenciam o processo de flexibilização do trabalho e que também contribuíram para a flexibilização desse processo, mostrando a influência mútua entre direito e sociedade, são didaticamente apresentadas por Vólia Bomfim Cassar. No Quadro 1, são demonstradas algumas:

Quadro 1 - Regulamentação trabalhista flexibilizante (Brasil)²

Regulamentação	Descrição da norma
Lei n° 4.923/65	Possibilidade de redução dos salários por negociação coletiva.
Lei n° 4.923/66	Criação do sistema do fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), benefício substitutivo da indenização do tempo de serviço prevista no art. 478 da CLT e que acarretava na renúncia à estabilidade decenal.
Lei n° 6.019/74	Criação de mais hipóteses de contrato determinado com a alteração ocorrida no art. 443 da CLT, através da autorização de terceirização de trabalhadores para a contratação temporária. A CLT, até então, só previa uma modalidade de terceirização.
Lei n° 7.102/83	Imposição da terceirização do vigilante.
Art. 7°, IV, da CRFB, 1988.	Autorização constitucional para redução dos salários através de convenção e acordo coletivo.
Art. 7°, XIV, da CRFB, 1988.	Possibilidade de ampliação da jornada de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento quando autorizada por negociação coletiva.
Art. 58 da CLT	Adoção do regime de trabalho parcial, isto é, até 25 horas semanais, com possibilidade expressa na lei de redução do salário durante o contrato de trabalho.
Art. 59 CLT	Criação do “banco de horas” que é uma espécie de acordo de compensação de jornada, variável ou fixo, com possibilidade de compensação máxima de um ano.
Art. 476-A da CLT	Suspensão do contrato de trabalho para a realização de cursos.
Art. 58 da CLT	Autorização legal para as normas coletivas disciplinarem a natureza do tempo despendido no itinerário casa-trabalho, quando o empregador for empresa de pequeno porte.
Lei n° 9.601/98	Criação do contrato provisório para estímulo a novos empregos.

² O quadro foi adaptado e atualizado pelo próprio autor.

Volume 22, número 1: 2017

Lei 10.101/98	Regulamenta a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).
Súmula nº 331 do TST	Ampliação das hipóteses de terceirização pela jurisprudência, com relativização do conceito de subordinação (direita e indireta).
EC nº 45/04.	Limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho e proibição de dissídio de natureza econômica unilateral.
Súmula nº 342 do TST e Lei nº 10.820/03	Aumento das hipóteses de descontos salariais, que autoriza desconto no salário e nas parcelas de rescisão, mediante adesão voluntária irretratável, para fins de empréstimo e financiamento concedidos por instituições financeiras e desde que não ultrapassem 30% da remuneração do empregado.
Lei nº 11.180/05	Redução do FGTS para os aprendizes e exclusão das hipóteses previstas nos art. 479 e 480 da CLT, bem como aumento da idade para 24 anos.
Medida Provisória nº 665/2014	Altera o art. 3º da Lei 7.998 de 1990 que dispõe sobre o seguro desemprego, alterando o período necessário de trabalho para ter direito ao recebimento do referido seguro de seis para dezoito meses de trabalho.

Fonte: CASSAR, 2010, p. 59-62. Elaboração: própria.

Nos dias atuais, a aprovação, pela Câmara dos Deputados Federais, do Projeto de Lei 4330, que regulamenta o trabalho terceirizado, tonou-se motivo de polêmicas por prever a legalização das terceirizações de trabalhadores que atuam nas atividades fins da empresa, como os operários da indústria, por exemplo. Os defensores do projeto argumentam que o número de empregos irá aumentar porque ocorrerá a diminuição dos custos da contratação. Os acusadores defendem que uma Lei nesse sentido tornaria o trabalho mais precário. Não se quer aqui entrar no mérito de tal discussão por dois motivos: primeiro, seria necessário dedicar um espaço muito extenso para o debate, o que se pode realizar em outro expediente; segundo, não é pertinente, no âmbito da presente pesquisa, julgar um projeto que não se tornou Lei, embora ele esteja diretamente relacionado com a presente discussão.

Se não bastasse isso, no dia 22 de dezembro desse ano (2016), o Presidente Michel Temer anunciou que irá encaminhar um Projeto de Lei, em caráter de urgência para a Câmara dos Deputados, propondo uma reforma trabalhista que tende a flexibilizar ainda mais as relações de trabalho. Dentre os principais pontos da proposta estão a sobreposição dos acordos coletivos sobre a Lei em 11 aspectos, como: a jornada de trabalho, podendo o seu cumprimento ser negociado desde que respeitado o limite máximo de 220 horas mensais e de 12 horas diárias. Outro ponto é o intervalo da jornada que poderá ser

Volume 22, número 1: 2017

negociado respeitando o limite mínimo de 30 minutos. A atuação do funcionário fora das dependências da empresa também poderá ser assunto para negociação.

É razoável pensar como Cassar (2011) quando ela destaca:

O direito do trabalho influencia a vida social no sentido de que uma transformação na regra trabalhista impacta na rotina e nas relações de trabalho, mas, como mostrado, o direito sobremodo reflete as mudanças da própria sociedade, adaptando-se a elas, sob pena de tornar-se obsoleto e inaplicável à realidade social. Nasce o direito do trabalho a partir do momento em que a sociedade precisa de tal regulamentação, do mesmo modo que ele se flexibiliza no instante em que as relações e modos de trabalho se flexibilizam.

[...] é importante destacar que a flexibilização responsável e não abusiva é fundamental para a viabilização de algumas relações de trabalho, sempre analisada pela ótica constitucional, sob a interpretação conforme os princípios da proteção ao trabalhador. É imprescindível que, ante o imperativo da eficácia econômica, a flexibilização deve estar atrelada à exigência de uma ética de justiça social, inspirada em uma ordem democrática que conserve o exercício de direitos fundamentais (CASSAR, 2011, p.50).

Vólia Nassar, importante jurista especialista em regulamentação do trabalho, não se posiciona contrariamente à flexibilização das regras sobre o trabalho, como demonstrado na citação anterior. De outro modo, alguns juristas defendem que a flexibilização das normas trabalhistas possibilita a precarização do trabalho, assim como alguns sociólogos e economistas do trabalho defendem que a flexibilização do trabalho em si é sinônimo de precariedade (mostrado nos capítulos 1 e 2). Representando os juristas da corrente precarizante, Antônio Fabrício de Matos Gonçalves argumenta que:

A flexibilização não tem bases legais no mundo juslaboralista, posto que o Direito do Trabalho é um conjunto de princípios e normas que não recepcionam tal teoria. Entretanto, a absorção de teses econômicas pelo Direito do Trabalho quebra a lógica formal e material desse ramo jurídico que teve sua construção protetiva forjada na luta, com suor, sangue e vida de centenas de milhares de operários. É etapa vencida no movimento histórico, que não admite mais retrocesso, e disso não se pode olvidar (GONÇALVES, 2004, p. 269).

Tal discurso se mostra como uma sentença jurídica sobre uma forma de direito que está à mercê da decisão do julgador e não da sociedade que o cria e o molda. Se isso

fosse verdade, o direito do trabalho estaria imune às mudanças sociais e logo a nada serviria devido ao seu descompasso com a própria sociedade. Os ganhos obtidos pelo direito do trabalho não foram dados, mas apresentaram-se como forma de adequação da norma às exigências sociais. Logo, a flexibilização do mesmo direito não foge à mesma regra, a não ser que se concorde com Karl Marx no argumento de que o Estado é o comitê executivo dos negócios da burguesia e o Direito, como sendo instrumento Estatal, seria a carta dos interesses burgueses (MARX; ENGELS, 1998).

Se isso é verdade, então o próprio surgimento e amadurecimento do direito do trabalho, tão elogiados e vangloriados no curso da história, não representam a adequação das normas às transformações sociais e, menos ainda, à vontade dos trabalhadores, mas sim aos desígnios daqueles que os contratam e que, segundo Marx, os exploram.

Diferente disso, assim como nos diz Vólia Bomfim, Amauri Mascaro Nascimento entende que:

[...] o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento (NASCIMENTO, 2008, p.43).

O que denota uma forma de direito do trabalho mais democrática, que possibilita a participação do trabalhador nas negociações e decisões que podem ser tomadas entre eles próprios, conjuntamente com os empregadores, sem retirar a atuação do Estado no que tange aos estatutos mais importantes como salário, férias e outros.

Considerações Finais

As transformações sociais impactam o trânsito do direito trabalhista. O reflexo das mudanças sociais em tal ramo do direito pode ser notado na relação entre processos de trabalho e norma. Nos momentos onde a tradição era suficiente para manter a submissão do trabalhador, o direito do trabalho, como norma positivada, se quer existia. No instante em que as relações laborais se intensificam e se complexificam, o direito do

trabalho nasce. Quando a produção de mercadoria ocorre de forma rígida e padronizada, a norma formal acompanha tal rigidez e padronização. No período em que essas relações se complexificam ainda mais, tornando-se flexíveis e líquidas, o direito do trabalho segue na mesma direção, flexibilizando-se.

Embora se diga que, nos últimos anos, os trabalhadores têm perdido direitos e que o processo de flexibilização das regras formais sobre o trabalho têm propiciado precarização das relações produtivas, deve-se levar em conta o caminho democratizante pelo qual passou o direito do trabalho. Do seu nascimento, a permissão da atuação dos sindicatos até chegarmos aos acordos coletivos, ambiente de discussão democrática entre aquele que emprega e o que é empregado. Nesse contexto enxergam-se grandes avanços. Apesar das críticas direcionadas a flexibilização do trabalho e do direito trabalhista, há que se reconhecer a prevalência e a manutenção de direitos importantes, como: férias, salário-mínimo, folgas remuneradas, licenças para diversos fins, atuação sindical, entre outros.

Contudo, esse trânsito seguido pelas normas trabalhistas é marcado por constantes lutas entre o contratante e o vendedor da força de trabalho. Nada vem de graça. Não se pode esquecer de que muitos desses direitos foram conquistados com lutas árduas: greves, manifestações públicas, paralisações e até mortes tiveram que ocorrer para que os trabalhadores pudessem desfrutar de prerrogativas mínimas para se manterem no mundo do trabalho a ponto de conseguirem sustentar as suas famílias.

Entre os avanços e retrocessos evidentes na caminhada do direito trabalhista, que também retratam a sociedade nos seus fluxos e refluxos, verifica-se, de forma geral, ganhos maiores do que perdas. Por isso mesmo, o direito do trabalho se posiciona como um bom espelho da atuação da sociedade.

Referências Bibliográficas

- BRASIL, Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: 1988.
- BRASIL, Congresso Nacional. **Lei nº 11.770 de 10 de novembro de 2008**. Brasília: 2008.
- BRASIL, Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Rio de Janeiro, 1943.
- BRASIL, Presidência da República. **Medida Provisória nº 665 de 30 de dezembro de 2014**. Brasília, 2014.

Volume 22, número 1: 2017

- BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. A crise da América Latina: Consenso de Washington ou crise fiscal? *In: Pesquisa do planejamento econômico*. v.21, n.1. Rio de Janeiro: 1991, p.3-33.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói: Impetus, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTR, 2014.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.
- GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.
- GUIMARÃES, S. M. Fordismo e Pós-fordismo. *In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre, UFRGS, 2006. p. 133-136.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30.ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, V. 1.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. 7.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.