

A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil

O trabalho é inerente ao homem, tanto que desde a Antiguidade o homem primitivo busca de forma incessante meios de satisfazer suas necessidades, como por exemplo, saciar sua fome, abrigar-se e defender-se, através de uma forma de trabalho.

Assim, pode-se destacar que o trabalho é tão antigo quanto o homem e este utilizava-se de suas mãos como instrumento da luta pela sobrevivência.

Quando o homem começou a reunir-se em tribos iniciaram-se as lutas pelo poder e domínio, onde os perdedores tornar-se-iam prisioneiros, surgindo desta forma a escravidão.

A mão de obra escrava, caracterizada pela submissão dos escravos aos seus senhores, era uma forma de trabalho, no entanto não havia remuneração nem tampouco uma jornada de trabalho pré definida. A relação do escravo com seu senhor/proprietário era como uma mercadoria e seu dono, não havendo como se falar em direito do trabalho.

Mesma condição se apresenta no período feudal, no entanto os senhores feudais ofereciam aos seus servos, que não eram livres, proteção política e militar em troca do serviço.

No momento final da idade média, onde os artesãos trabalhavam por conta própria e vendiam suas mercadorias e surgiam as corporações de arte e ofício, o trabalhador passou a ser caracterizado como uma pessoa, embora com seus direitos bastante limitados, pois as jornadas de trabalho por muitas vezes passavam de 18 horas diárias e havia exploração de mulheres e crianças, agregada a condições de trabalho por muitas vezes perigosas e insalubres.

Os aprendizes que trabalhavam nas oficinas de artesanato deviam obediência ao seu mestre e, no final do seu aprendizado, aquele ainda continuava vinculado ao seu mestre até que fosse submetido e aprovado em uma prova que era paga e, aqueles, por muitas vezes não tinham condições de fazê-las.

A partir deste impasse, onde os companheiros dificilmente alcançavam a condição de mestre, nascem as “*compagnonnagem*”, que pode ser identificada como embrião formador do movimento sindical atual. Impasse este que gerou o declínio das corporações de ofício, que foram definitivamente extintas com a Revolução Francesa e a edição da Lei *Chapelier*, suprimindo as corporações de ofício, segundo destaca Vólia Bonfin Cassar a essa lei:

“extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter.”

Assim, dá-se início ao liberalismo, onde o Estado tem a mínima atuação nas relações econômicas.

Com o crescimento das cidades, expansão do comércio e a crescente utilização das máquinas a vapor, de tear e de tecer, inicia-se a industrialização, gerando uma expansão das empresas e das formas de produção cada vez mais rápidas, de forma a gerar os mais altos índices de produção.

No entanto, apesar desta aparente evolução, cresceram os níveis de desemprego e insatisfação popular, pois a mão de obra humana estava sendo paulatinamente substituída pelas máquinas.

Mesmo com a industrialização, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, pois o Estado interferia de forma mínima ou quase não interferia na economia.

No meio deste fervor de precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho.

É neste cenário que nasce o Direito do Trabalho, como consequência das razões política e econômica da Revolução Francesa e a Revolução Industrial, respectivamente.

Alguns autores como Granizo e Rothvoss, e também Godinho, trazem uma tipologia bastante utilizada em manuais de Direito do Trabalho, que consiste na existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: *formação, intensificação, consolidação e autonomia*.

A fase de **formação**, compreendida no período de 1802 a 1848, tem seu momento inicial com a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, onde destaca-se basicamente a adoção de normas protetivas aos menores, não sendo permitida, por exemplo, a admissão de menores de 10 anos. As Leis editadas durante este período visavam basicamente reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores, concedendo um maior caráter humanitário as relações de trabalho.

Neste período destaca-se a figura do Robert Owen, um reformista social, nascido no país de Gales em 1771, considerado um dos fundadores do socialismo e do cooperativismo que, no ano de 1800, assumiu a fábrica de tecidos de New Lamark, na Escócia, onde empreendeu inúmeras mudanças na qualidade de vida de seus operários bem como de suas famílias, com a construção de casas para seus empregados, caixa de previdência para

amparo na velhice e assistência médica, e também, o primeiro jardim de infância, a primeira cooperativa e a criação do *Trade Union*, que pode ser comparado a um sindicato dos dias atuais.

Por todos esses avanços Robert Owen passou a ser conhecido como o pai do Direito do Trabalho.

A segunda fase de evolução do direito do trabalho, denominada **intensificação**, situada entre 1848 e 1890, destaca-se pelo surgimento do “*Manifesto Comunista de 1848*” e, na França, pelos resultados da Revolução de 1848, com a instauração da liberdade de associação que havia sido tolhida pela Lei *Chapelier* e a criação do Ministério do Trabalho.

A terceira fase, chamada de **consolidação**, estende-se de 1890 a 1919. Tem como marco inicial a Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891, publicada pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela intensa exploração do homem, agora “escravo” da máquina, tenta estabelecer regras mínimas para o trabalho.

Essa Encíclica destaca a necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada “Questão Social”, que trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, fixando o salário mínimo, a jornada máxima, enfatizando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente, por outro lado, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios artificiosos para o alcance de seus objetivos, neste momento, busca-se também uma intervenção estatal nas relações de trabalho.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, surge o chamado *Constitucionalismo Social*, significando a inclusão de dispositivos pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas, nas Constituições.

É neste cenário que se inicia a quarta e última fase, nomeada de **autonomia** do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919 e estende-se até o fim do século XX.

Tem como marco inicial a criação da OIT 1919, através do Tratado de *Versalles*, e pelas Constituições do México de 1917, caracterizada como a primeira constituição mundial a proteger o direito dos trabalhadores, e da Constituição de *Weimar* - Alemanha em 1919, trazendo em seu bojo os direitos trabalhistas.

Desta forma, a primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho foi a do México, que em seu artigo 123 instituía: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais.

A Constituição Alemanha Republicana de *Weimar*, destacava: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa.

No mesmo ano o Tratado de *Versalhes*, assinado pelas potências mundiais europeias, que encerrou oficialmente a Primeira Guerra Mundial, determinava que a Alemanha aceitasse todas as responsabilidades por ela causadas durante a guerra e que, como forma de compensação, foi determinado que fizessem reparações a certo número de nações da *Tríplice Entente* - Inglaterra, França e o Império Russo. É nesse Tratado que é previsto a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, com sede em Genébra e composta pela representação permanente de 10 países, dentre os quais o Brasil.

No entanto, somente em 1946 é consolidada a vinculação da OIT à ONU, como instituição especializada para as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho. Na Conferência Internacional do Trabalho de 1946 foi aprovado o novo texto da Constituição da OIT, com a integração da Declaração de Filadélfia.

Também durante este período destaca-se a edição da *Carta Del Lavoro no ano de 1927*, na Itália, criando um sistema corporativista, servindo de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil.

Neste corporativismo, o objetivo principal era o de organizar toda a economia e a sociedade em torno do Estado, promovendo o chamado interesse nacional, interferindo e regulando todos os aspectos das relações entre as pessoas. Nesse modelo, os sindicatos não tinham autonomia, estando à organização sindical vinculada diretamente ao Estado, a *Carta Del Lavoro* inspirou e influenciou a organização da Justiça do Trabalho Brasileira.

No plano do direito internacional, no ano de 1948 é editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, prevendo diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de jornada, dentre outros, elevando esses direitos trabalhistas ao status de direito humano.

Por sua vez, no Brasil a Constituição do Império de 1824, seguindo os princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício assegurando ampla liberdade ao trabalho.

Até este momento, observa-se a presença do trabalho escravo, que foi de forma paulatina sendo substituída pela mão de obra proletária. Em 1871 foi editada a Lei do Ventre Livre, em que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais escravos. Evoluindo nesta ideia, em 1885 foi editada a Lei Saraiva Cotegibe, que libertou os escravos com mais de 60 anos de idade, desde que estes cumprissem mais 3 anos de trabalho espontâneo. Essa situação perdurou até que, em 13 de maio de 1888, foi editada a Lei Áurea, considerada como a mais importante lei do império, libertando os escravos e abolindo o trabalho escravo do cenário brasileiro.

No entanto, tal medida trouxe consequências e uma nova realidade para sociedade, uma vez que acarretou um aumento da demanda no mercado de mão de obra desqualificada e não havia trabalho para todos.

Diante deste cenário foi promulgada a Constituição Federal 1891, onde se garantiu a liberdade no exercício da qualquer profissão, da mesma forma que se assegurou a liberdade de associação. No mesmo ano, foi editado o

Decreto 1.313/91, onde se proibiu o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, fixando a jornada de trabalho em 7 horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 anos do sexo masculino.

Importante destacar que, no ano de 1903, foi editado um Decreto nº 979/03 tratando sobre sindicalização e organização sindical rural, sendo esta a primeira norma brasileira sobre o tema.

Até a promulgação da Constituição Federal de 1934, considerada a primeira constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho, houve uma série de avanços neste tema como: em 1919 a criação do instituto do acidente do trabalho; em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho que pode ser considerado como o embrião da Justiça do Trabalho no Brasil; em 1925 foi estendido o direito de férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e aos bancários; em 1930 Getúlio Vargas tornou-se presidente e criou o Ministério do Trabalho, Indústria e comércio com o propósito de coordenar as ações institucionais a serem desenvolvidas, resultando em um aumento significativo nas legislações sobre o tema inclusive em relação à previdência social.

A Carta Constitucional de 1934, como já dito anteriormente, foi a primeira constituição a elevar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional, haja vista sua elaboração influenciada no constitucionalismo social da Constituição de *Weimar* e na Constituição Americana.

A Constituição de 1934 elencou em seus artigos 120 e 121 normas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical (assegurando maior liberdade e autonomia), indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho (apesar de ainda não integrante de Poder Judiciário).

Com o Golpe de 1937 e a implantação do regime ditatorial, foi outorgada a Constituição de 1937, inspirada na Carta Del Lavoro e na Constituição Polonesa, delegando competência normativa aos tribunais trabalhistas diante do fechamento do Congresso Nacional, caracteriza-se pela expressa

intervenção estatal, instituindo o modelo de sindicato único vinculado ao Estado e considerando a greve e o lockout como recursos anti sociais nocivos a economia.

A existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho trouxe a necessidade de uma sistematização e junção das mesmas, com isso em 01 de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43 surge a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Logo em seguida, em 1945, Getulio Vargas é deposto.

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve e foi considerada como democrática na medida em que dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal desta vez remunerado, expandindo o benefício da estabilidade decenal a todos os trabalhadores e principalmente, a retirada da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua inclusão no Poder Judiciário, no entanto, com a existência do juiz e dos vogais que posteriormente foram chamados de classistas.

Durante os anos de 1962 e 1966, houve o reconhecimento de uma série de direitos trabalhistas como: a criação do 13º salário, a regulamentação do direito de greve haja vista já ter sido garantido e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

Por sua vez, a Constituição de 1967 não trouxe significativas alterações no cenário trabalhista, no entanto, a legislação infraconstitucional regulamentou o direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural e as atividades do trabalhador temporário.

Com o Golpe Militar de 17 de outubro de 1969, a Emenda Constitucional nº 1/69 não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1967, no entanto, dispôs sobre o imposto sindical, proibiu o direito de greve para servidores públicos e que exercem atividades essenciais.

Enfim, em 05 de outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, na qual o homem tornou-se o objeto principal, com ela houve um claro abandono do individualismo e valorização do coletivo e pelo social, resgatando-se de sobremaneira a dignidade da pessoa humana.

Não há como se discutira a imensa contribuição do artigo 7º onde se destaca uma série de direitos aos trabalhadores de forma a contribuir com o que eles possam atingir uma melhoria social.

A Constituição de 1988 inova de modo muito peculiar diante todas as constituições anteriores no instante em que estatuiu que todo poder emana do povo, que o exercerá por meio de seus representantes eleitos diretamente.

Destaca-se também uma nova relação entre o sindicato e o Estado, baseada na organização sindical e na autonomia de administração do sindicato, passando principalmente a se permitir a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de previa autorização do Estado.

Outras modificações expressivas também podem ser destacadas como: a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas; a generalização do regime do FGTS e a suspensão da estabilidade decenal; indenização nos casos de demissão sem justa causa; elevação do adicional de hora extra para no mínimo 50%; aumento da remuneração de férias em 1/3; garantia da licença gestante para 120 dias e a criação da licença paternidade; elevação para idade mínima para trabalhar em 14 anos; dentre outros.

Em 1999, a edição da Emenda Constitucional 24, transformou as juntas de conciliação e julgamento em varas de trabalho, bem como a supressão da representação classista.

Com a edição da Emenda Constitucional 45/2004, ampliou-se a competência da justiça do trabalho, para que pudessem solucionar também lides oriundas de todas as demais relações de trabalho.

A última mudança significativa ocorrida no cenário trabalhista brasileiro é a Emenda Constitucional nº 72/2013, onde foi ampliado o rol de direitos assegurados aos trabalhadores domésticos.

Tal medida é um avanço na legislação brasileira na medida em que tenta equiparar e trazer direitos igualitários aos empregados domésticos aos urbanos e rurais.

Os pontos de maior relevância são: o empregado doméstico será caracterizado quando laborar por mais de 2 dias no mesmo local de trabalho; a regulamentação para concessão de aviso prévio na forma da CLT; a possibilidade de contrato de experiência por até 45 dias; empregados com menos de 18 anos são proibidos de trabalhar como domésticos; férias, jornada de trabalho de no máximo 44 horas semanais; adicional de hora extra de no mínimo 50%; pagamento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e INSS de forma conjunta (na seguinte proporção: 8% de FGTS, 8% de INSS, 0,8% de seguro contra acidente e 3,2% relativo a rescisão contratual) no total de 20% de encargos que o empregador deverá recolher.

Além dos direitos já citados, são garantidos também licença maternidade de 120 dias e seguro desemprego de no máximo 3 meses.

Destaca-se também o fato de que, no caso de desligamento do empregado sem justa causa, também passou a ser devido a multa de 40%, no entanto, este custeio já está previsto nos 3,2% relativos a rescisão conforme disposto acima.

Importante frisar que este projeto de regulamentação deverá ainda aguardar a aprovação todos estes direitos possam ser usufruídos.

Com isso, conclui-se com o sentimento de que o presente trabalho buscou apresentar à evolução do direito do trabalho no mundo dando maior ênfase a evolução ocorrida no cenário nacional.

No entanto, se faz importante destacar que apesar de inúmeros avanços, na sociedade atual ainda existem pessoas trabalhando em condições precárias, senão dizer análoga a de escravos, sem nenhum respeito à dignidade humana.

Para que possamos evoluir e mudar esta realidade, se faz necessário um maior amadurecimento dos empregadores, principalmente no sentido de valorizar o ser humano e o trabalho de formas dignas, sendo possível, quem sabe, a criação de meios que visem a promover o desenvolvimento econômico, sem, contudo, sacrificar excessivamente o trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo, LTR, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BALABAM, Alan. **PEC das domésticas é um avanço na legislação**. Conjur, São Paulo, jul/2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-jul-20/alan-balaban-pec-domesticas-segue-câmara-deputados>>. Acesso em: 20 ago. 2013.

COSTA, Helcio Mendes. **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. Juris Way, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 13 ago. 2013.

Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>