

## **Direito Trabalhista no Brasil: Origens e Avanços.**

**Fátima Mendes Antunes<sup>1</sup>**  
**Sonia de Oliveira<sup>2</sup>**

### **RESUMO**

Os direitos trabalhistas no Brasil são assegurados por lei, direitos estes herdados de origens internas e externas por meios de revoluções que mediaram estas conquistas. Entretanto, cada trabalhador interage com o seu meio, motivado pelas evoluções contemporâneas de sua época, cada vez mais exigente em relação à prestação de serviços do obreiro. Assim sendo, a herança dessa origem de direitos precisa ser aprimorada constantemente visando atender a nossa realidade atual. Para que isso seja possível e possibilite assegurar e fazer cumprir os direitos declarados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - (CF/88), Consolidação das Leis Trabalhistas - (CLT), e demais fontes jurídicas originárias do direito do trabalho são imprescindíveis que os trabalhadores se unam e busquem conhecer os seus direitos trazendo a luz da justiça questões que descumprem os direitos conquistados ou degradam a condição de trabalho humano, logo é da manifestação de vontades que se contribui para construção de um país mais justo, solidário e com equidade para todos. O presente estudo foi fundamentado através de pesquisa bibliográfica de renomados estudiosos da área.

**Palavras-chaves:** Trabalho, Direitos, Origens; Avanços.

### **1 INTRODUÇÃO**

A atividade laboral acompanha a evolução da espécie humana, desde o homem primitivo onde buscava a sua sobrevivência, até os dias atuais. No Brasil, existia inicialmente na civilização primitiva uma forma organizada de trabalho com a divisão de tarefas. Os homens eram responsáveis por atividades mais pesadas tais como: a caça, a pesca, a derrubada de árvores; e as mulheres ficavam responsáveis pela colheita, alimentação e criação das crianças. Oliveira (2001, p. 5); considera a sobrevivência humana como uma necessidade primordial, somente a partir do momento em que esta necessidade é suprida o homem almeja melhores condições de vida. Dessa forma a civilização brasileira passou por vários períodos de transformação.

---

<sup>1</sup> Pós Graduanda em Direito do Trabalho pela Centro Universitário Uninter – FACINTER – Curitiba (PR) – Brasil. Pós-Graduada em MBA Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia Internacional – FATEC – Curitiba (PR) - Brasil. Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade da Região da Campanha - URCAMP - Campus Ale grete (RS) – Brasil.

<sup>2</sup> Especialista em Direito Criminal, Graduada em Direito, Advogada e Orientadora Acadêmica do Grupo Educacional Uninter.

Primeiramente, segundo Nascimento (2011, p. 50) travou-se lutas influenciadas por pressões internas e externas. Para Delgado (2010, p. 84 a 85) o surgimento do direito trabalhista no Brasil advém de três fatores: econômicos, sociais e políticos. Não obstante, Almeida (2011, p. 27 a 29) e Resende (2011, p.3); defendem que o marco inicial do direito do trabalho começa a partir da revolução industrial, que iniciou por volta do final do século XIX, e da abolição da escravatura, sendo esta responsável pela transição do trabalho escravo ao trabalho livre - ou assalariado.

A maioria dos estudiosos defendem que através das revoluções foram constituídos direitos e deveres, regulamentados por força de lei, para assegurar ao operário uma condição de trabalho mais digno, garantido constitucionalmente, e mais tarde sendo ampliado de acordo com a evolução dos tempos.

O Homem vive em constante evolução, da escravidão ao trabalho livre, da era do artesão a era da industrialização, e nos dias atuais, da globalização a tecnologia. Para acompanhar estas evoluções faz-se necessário buscar continuamente a normatização de leis para disciplinar as relações de trabalho inseridas neste meio. O avanço dos direitos trabalhistas brasileiro é denominado por Delgado (2010, p. 100 a 107) em fases: de manifestações incipientes ou esparsas, da institucionalização ou oficialização; da crise e transição do direito do trabalho. Nascimento (2011, p. 51) em sua obra enumera cronologicamente as contribuições mais significantes dessas conquistas.

Com o estudo de Moraes, Filho (2010, p. 46); observa-se que o direito do trabalho é aplicado na justiça do trabalho, proferindo decisões mais justas. Atualmente tem-se como base um conjunto princípios, fontes e súmulas para melhor atender esta finalidade.

O ponto de vista de Vieira (2011, p. 116); evidência que as transformações acontecem por meio da colaboração de todos, ou seja, cada trabalhador forma uma força capaz de modificar relações e realidades. Pois, uma vez que não há questões a serem revistas, não há motivações para promover mudanças, desencadeando assim a paralisação da evolução de direitos, e consequentemente impedindo os avanços das leis trabalhistas no país. É extremamente importante conhecer e exercer direitos, e assim contribuir para um país mais justo, solidário, com erradicação de desigualdades e equidade para todos.

O presente tema visa abordar as transformações que contribuíram para consolidar os direitos trabalhistas no Brasil ao longo dos tempos, bem como estimular a discussão para incógnita que nos leva a refletir sobre o comportamento do trabalhador como fator motivador para os avanços das leis do trabalho, com o principal objetivo de analisar as origens e avanços do direito trabalhista no Brasil, estimulando a compreensão do importante papel que o obreiro exerce neste contexto por meio do exercício de seus direitos.

A realização deste estudo partiu da elaboração de uma pesquisa bibliográfica descritiva, na qual se busca uma revisão literária a partir da leitura de fontes científicas em livros, sites da Internet, bibliotecas virtuais, que tratam o tema.

## **2 ORIGEM DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL.**

A atividade laboral acompanha a humanidade desde o homem primitivo, surgiu com a finalidade de satisfazer as necessidades humanas primordiais, ou seja, a sobrevivência. Na medida, que tal necessidade é satisfeita, criam-se outras determinando assim a condição histórica do trabalho.

A História do trabalho começa quando o homem buscou os meios de satisfazer suas necessidades – a produção da vida material. Essa busca se reproduz historicamente em toda ação humana para que o homem possa continuar sobrevivendo. Na medida em que a satisfação é atingida, ampliam-se as necessidades a outros homens e criam-se as relações sociais que determinam a condição histórica do trabalho. (De Oliveira, Carlos Roberto, pg.5).

Neste contexto, ocorrem no Brasil influências externas que pressionam a elaboração de leis trabalhistas.

As influências advindas de outros países que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versailles (1919), propondo-se observar normas trabalhistas e, mais recentemente, a crise econômica mundial de 2009. Nascimento (2011, p. 50)

Destacam-se ainda, segundo o autor supracitado, influências internas definidas por fatores que marcaram os movimentos da classe operária.

Os Fatores internos mais influentes foram o movimento de que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves

em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com elevação do número de fabricas e de operários – 1991 havia cerca de 12.000 fabricas e 300.000 operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930". Nascimento (2011, p. 50)

Sob a luz de Delgado (2010, p. 84 a 85); o direito do trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais e fatores políticos. Estes fatores não atuam de modo isolado.

Do ponto de vista econômico considera-se de um lado a força de trabalho livre, mas subordinada; de outro lado, circunstância de um novo sistema produtivo com a finalidade de promover uma distinta modalidade de organização do processo produtivo, chamada de grande indústria, substituindo as formas primitivas de organização da produção, tais como: artesanato e manufatura com a intensa utilização de máquinas, profunda especialização e mecanização de tarefas por meio da maciça e centralizada força de trabalho assalariada que se caracterizou do capitalismo emergente de países: Europeus e dos Estados Unidos da América no final do Século XVIII.

Sobre o prisma social aponta-se a concentração do proletariado na sociedade europeia e norte-americana em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho.

E Finalmente, do ponto de vista político resultante de ações no sentido de fixar objetivos para contratação e gerenciamento da força de trabalho no sistema produtivo então estruturado, da descoberta pelos trabalhadores das ações coletivas de trabalho em vez da simples ação individual que no âmbito político perante o estado ou âmbito essencialmente profissional. Empregadores desencadeados de movimentos associacionismos sindicais nacionais e internacionais, o socialismo e o comunismo. Ainda no Final do Século XIX o estado começa a construir respostas diferenciadas à mobilização e pressões vindas dos trabalhadores organizados. A existência do direito do trabalho só foi possível a partir da Lei Aurea.

Só podemos validar a existência do direito do trabalho brasileiro a partir da abolição da escravatura com a Lei Aurea, pois antes não há que se falar em ramo jurídico normatizado da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e

consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil. (Delgado, 2010, p.99)

Além dos fatores e influências supracitados. Almeida (2011, p. 27); menciona a segunda revolução industrial como a principal causa econômica do aparecimento do direito do trabalho brasileiro, pois com ela surgiu novos métodos de produção acarretando na dispensa de milhares de trabalhadores provocando descontentamento do obreiro. Neste momento teve inicio os primeiros movimentos sociais, começando pelas greves violentamente reprimidas pelo poder Publico.

Resende (2011, p.3) também relaciona o aparecimento do direito do trabalho no contexto histórico da sociedade contemporânea, a partir da revolução industrial, com vistas a reduzir, por meio de intervenção estatal, a desigualdade existente entre Capital (empregador) e trabalho (empregado).

Assim, com a expansão da indústria e do comércio houve a substituição do trabalho escravo, servo e coorporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar a fabrica e mais tarde a linha de produção. Em consequência, nasceu o conceito do direito do trabalho.

O Conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviços subordinado e outros aspectos, deste último, como consequência da situação econômica das pessoas que o exercem. (Moraes, Filho , 2010, p. 56)

Didaticamente, Almeida (2011, p. 29); ainda define o conceito do direito do trabalho como: o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas de trabalho subordinado, de caráter eminentemente social, destinados à melhoria das condições de emprego.

No âmbito jurídico em seu sentido mais amplo a expressão denominada como fontes do direito dão origem ao Direito.

No sentido mais amplo, genérico, a expressão fontes do direito significa o manancial, o início ou o princípio do qual surge o Direito. Em outras palavras, fonte seria a expressão utilizada para designar a origem das normas jurídicas. (Saraiva, 2009, p. 23)

As fontes do direito mencionada pelo autor classificam-se ainda em: fontes matérias quando fatos produzem normas são acontecimentos de fatores econômicos, sociológicos e filosóficos que levam a formação do direito de um estado.

A história do Direito relaciona as fontes materiais com o momento pré-jurídico inspirador da norma, em função dos fatores sociais, psicológicos, econômicos, históricos etc., que intervém no nascimento da regra jurídica. Podemos citar como exemplo de fonte material do direito do trabalho as greves realizadas pelos trabalhadores em busca de novas e melhores condições de trabalho. (Saraiva, 2010, p.24)

E em fontes formais, quando originárias de fatos sociais que passam a serem regulamentados juridicamente e estendida à sociedade como regra para dirimir juridicamente o comportamento do homem perante a sociedade.

As fontes formais representam o momento eminentemente jurídico, com a regra já plenamente materializada e exteriorizada. É a norma já construída. Por sua vez, as fontes formais dividem-se em: autônomas e heterônomas. (Saraiva, 2010, p.24)

Para Resende (2011, p.7) as fontes formais autônomas são formadas pela participação direta dos destinatários da norma. Por outro lado as fontes formais heterônomas são formadas pela intervenção de terceiro, normalmente o Estado.

A partir do estudo da origem e conceito do direito do trabalho serão tratadas no capítulo abaixo as conquistas do direito trabalhista.

### **3 AVANÇOS DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL.**

A consolidação inicial da história do direito do trabalho no Brasil rumo à evolução, segundo Delgado (2010, p. 99) inicia com a abolição da escravatura em 1888, pois antes as relações de trabalho não viabilizavam condições para a consolidação do ramo jurídico trabalhista no Brasil. Assim, foi por meio da assinatura da Lei Áurea que se reuniram bases para a configuração do novo ramo jurídico especializado que eliminou o sistema de escravidão existente, incompatível com o ramo just trabalhista. Este acontecimento motivou a estruturação da relação empregatícia, ou seja, empregado versus empregador que visavam à melhoria das condições de trabalho; tais como: limitação da jornada de trabalho, proteção do trabalho da mulher, da criança entre outras reivindicações.

Ainda de acordo com o estudo de Delgado (2010, p. 100 a 107). Os avanços históricos do direito do trabalho brasileiro foram determinados por três períodos divididos em fases:

I) *Primeiro Período da Evolução Histórica*

Considerado como o mais significativo dessa evolução no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se sob o epíteto de fase de manifestações incipientes ou esparsas. Em que ocorreu o surgimento cafeeiro avançado de São Paulo e principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista, Distrito Federal e Rio de Janeiro. Nesta época havia a presença de movimentos operários sem grande capacidade de organização e pressão, também inexistia uma dinâmica legislativa intensa e contínua por parte do Estado em face da chamada questão social.

Destacou-se o surgimento ainda assistemático e disperso de várias normas justrabalhistas, associadas a outras normas relacionadas à questão social, a qual instituiu de 1890 a 1929 Decreto e leis de caráter trabalhista.

## *II) Segundo Período da Evolução Histórica*

Esta é a fase da Institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho, que se iniciou em 1930, tendo seu fim em 1945, juntamente com o término da ditadura de Getúlio Vargas. Nos primeiros treze anos, ou seja, até 1943, essa fase se caracterizou por uma intensa atividade administrativa e legislativa do Estado.

O Estado, nessa época, forte e intervencionista, ampliou sua atuação, também, à área da chamada questão social, implementando diversificadas ações combinadas. Por um lado, Getúlio era rigoroso e reprimia qualquer manifestação operária e, para contrabalançar, instaurou um novo modelo de organização do sistema justrabalhista, através de minuciosa legislação instituindo assim as constituições de 1934 a 1943, também se criou o Ministério do trabalho, Indústria e Comercio; Departamento Nacional do Trabalho; As caixas de aposentadorias e pensões, as carteiras profissionais.

Após alguns anos o modelo justrabalhista foi estruturado e reunido em um único diploma normativo, denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando e ampliando a legislação trabalhista da época, assumindo desde modo a natureza própria de um código do trabalho.

## *III) O Terceiro período da Evolução Histórica*

Denominado como a Crise e Transição do Direito do Trabalho. Nesta terceira fase da evolução do direito do trabalho no Brasil, o modelo justrabalhista tradicional

brasileiro sofreu seu primeiro substancial questionamento ao longo das discussões Constituintes de 1987 /1988 e na resultante Carta Constitucional de 1988. Esta carta permitiu uma fase de superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativo de décadas atrás, passando também por um viés desarticulador de todo ramo jurídico inspirado por tendências político-ideológicas influentes no mundo capitalista desenvolvido na década de 1970.

Desta década, resultou no reconhecimento dos poderes de negociação coletiva por sindicatos efetivamente representativos consolidando dessa forma um patamar mínimo civilizatório por normas trabalhistas heterônomas como: as normas constitucionais gerais expressamente feitas pela própria constituição, artigo 7º; as normas de tratados e convenções internacionais, artigo 5º; normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares a cidadania do individuo que labora relativos à saúde, segurança do trabalho, bases salariais mínimas; normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc...

Entende-se, pelo momento, em que o Brasil vive como um período de transição, pois ainda não foram instaurados e consolidados muitos dos institutos democráticos do sistema justrabalhista trazidos pela Constituição de 1988.

A pressão de movimentos como: operário, os internacionais em defesa dos direitos humanos e atuação da igreja; encontrou um campo fértil para a intervenção do estado na relação contratual privada a fim de proteger, a parte mais fraca da relação do emprego (trabalhador hipossuficiente). Esse movimento é denominado juridicamente como: fontes materiais que se transformaram em formais, na forma de leis, que sucessivamente foram sendo elaboradas.

Portanto, destacam-se neste período, os avanços mais significantes das leis constitucionais para o ramo justrabalhista, abordados a seguir.

### **3.1 A EVOLUÇÃO DE DIREITOS ASSEGURADOS POR FORÇA DE LEI NO BRASIL.**

Segundo Nascimento (2011, p. 51); as constituições brasileiras, desde 1934, passaram a ter normas do direito do trabalho. Abaixo serão expostas em ordem cronológica as leis trabalhistas mais significativas instituídas resumidamente de acordo com a obra do autor:

Constituição de 1934 – Pouco acrescentou, a não ser o pluralismo sindical, autorização para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica;

Constituição de 1937 – Expressou a concepção política do Estado novo e as restrições ao movimento sindical, segundo a idéia da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia, o enquadramento de sindicatos em categorias definidas pelo Estado, a proibição de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria da base territorial, e a proibição da greve, que foi considerada um recurso antissocial e nocivo à economia;

Constituição de 1946 - Acolheu princípios liberais na ordem política, mas conservou, embora restabelecendo o direito coletivo do trabalho; destaque-se, na mesma Constituição a transformação da Justiça do trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário;

Constituição de 1967 – Exprimiu objetivos dos governos militares indicados em 1964 e introduziu o fundo de garantia do tempo de serviço, que havia sido criado por lei ordinária de 1966

Constituição de 1988 – Valorizou o direito coletivo com a proibição da interferência do Poder Público na organização sindical, embora mantendo o sistema do sindicato único, iniciou desse modo, uma tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical e enumerou uma série de direitos individuais dos trabalhadores em seu artigo 7<sup>a</sup>, incisos I ao XXXIV e parágrafo único. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

O presente estudo permite observar que o trabalhador teve uma longa trajetória ao longo dos tempos e por meio de reivindicações e fatores já mencionados, os quais foram significativos para a conquista da regulamentação das normas trabalhista vindo a assegurar melhores condições de vida.

No âmbito jurídico, conforme abordado por Saraiva (2009, p.23); estes acontecimentos formam o que o autor denomina como fontes de direito. Refere-se a fontes materiais que se transformaram em fontes formais, esta última, por sua vez subdivide-se em: heterônomas e autônoma. Caracterizadas no ordenamento jurídico, agora na visão de Moraes, Filho.

Chama-se heterônomas porque o comando normativo vem de fora da vontade das partes ou da parte principal, ou seja, Estado, o tribunal do trabalho ou o próprio empregador. Dizem-se autônomas, pelo contrário, porque são os interessados que constroem, remota ou aproximadamente, a norma que deverão se submeter, isto é, autodisciplinam a sua econômica profissional. (Moraes Filho, 2010, p. 219)

Destarte, as fontes autônomas como possuem influências diretas dos interessados são: os acordos ou convenções coletivas e costumes; as heterônomas em virtude de influências de terceiros, ou seja, intervenção estatal; a fim de suprir necessidades que resultam em emendas, decretos, sumulas; bases originais de decisões que formam a jurisprudência capaz a atender novas demandas também no âmbito das relações que tratam de matérias trabalhistas.

Os trabalhadores e o estado configuram neste contexto, parte fundamental no estabelecimento de normas jurídicas. Por conseguinte, salienta-se a importância do comportamento do trabalhador como parte diretamente interessada nesta relação através de sua participação que influência novas conquistas.

#### **4 REFLEXOS DO COMPORTAMENTO DO TRABALHADOR QUE INFLUENCIAM NA CONQUISTA DE NORMAS TRABALHISTAS**

O trabalhador precisa despertar cada vez mais na busca e conhecimento de seus direitos; exerce-los de forma que as condições de melhoria nas relações trabalhistas possam ser atendidas e estendidas a todos os demais que se encontram nas mesmas condições, contribuindo para construção de um país mais justo, com erradicação de desigualdades sociais no âmbito das relações trabalhistas.

É por intermédio das fontes do direito, autônomas ou heterônomas, apontadas por Moraes, Filho (2010, p.219) que a sociedade estabelece legalmente regras visando à garantia de direitos. Em virtude disso, enfatiza-se a importância do operário submeter suas questões que forem incompatíveis com os direitos assegurados legalmente, a fim de gerar no âmbito judiciário questionamentos que embasam a equidade das decisões de forma a atender suas necessidades que por meio dessas fontes amplia-se a toda sociedade.

A constante submissão de causas idênticas cria no âmbito judiciário uma jurisprudência o qual se aplica de forma uniforme as mesmas decisões para casos

semelhantes, promovendo uma evolução de regras. Súmulas são emitidas pelos órgãos superiores que disciplinas as relações trabalhistas visando o bem comum como forma de regulamentar direitos, amparar injustiças e assim diminuir a demanda do estado em julgar injustiças universais, promovendo assim um bem estar no âmbito trabalhista para toda a sociedade.

Na vida social, geram-se normas e costumes, mutáveis de acordo com os grupos, os quais terminam na cooperação, apoiada na igualdade e na reciprocidade, na unidade entre um e outro ser humano, visando a todos. Só a cooperação e a sociabilidade são capazes de inutilizar a burocracia de qualquer natureza, seja do Estado, seja das demais instituições. A história da vida cooperativa de muitos só é percebida mais adiante da história de poucos. (Vieira, 2011, p. 116)

Os prestadores de serviços precisam estimular os avanços das leis por meio de suas reivindicações perante a justiça do trabalho criado para amparar julgar disciplinar relações trabalhistas para o bem comum de nossa sociedade, uma vez não estabelecido este vínculo continua-se na inércia com regulamentos obsoletos, ineficientes para atuar na vida contemporânea do operário, promovendo desigualdade e injustiças sociais.

Atualmente vivemos em meio de uma revolução tecnológica. Resende (2011, p.3) menciona que no Brasil a sociedade é extremamente capitalista desencadeando conflitos na relação de trabalho empregado x empregador. Inicialmente não se tinham normas que regulamentassem esta relação, porém à medida que trabalhador e empregadores manifestam suas questões à justiça do trabalho, criam-se necessidades para disciplinar este conflito e assim se estabelecem novas normas que se estende a todos. Um exemplo moderno disso é a norma estabelecida recentemente que aborda uma modalidade de trabalho contemporâneo, como o trabalho a distância, incluída no artigo 6º da CLT e instituída pela (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011) abrangendo a todos que se encontram nas mesmas condições.

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (CLT, Brasil, Art. 6º, 2011)

A construção do país, o qual almejamos é condicionado ao despertar das reivindicações que visem erradicar desigualdade e construir um futuro melhor para o

bem comum de todos. A justiça está a serviço, cabe a cada um buscar os meios de fazer valer nossos direitos e avançar em nossas conquistas conforme estabelece o Artigo 8º da CLT.

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (CLT, Brasil, Art. 8º, 2011)

Atualmente entrou em vigor uma recente alteração divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho - (TST) em relação ao entendimento à lei trabalhista; e estipulou novas interpretações para reduzir os impasses na Justiça entre trabalhadores e empregadores. No entanto as súmulas do TST servem de base para a decisão dos juízes da área trabalhista de todo o país. Ou seja, se um patrão não conceder o direito previsto em súmula, o trabalhador – caso entre na Justiça – provavelmente obterá o que consta da súmula. O quando abaixo com as principais mudanças publicado por Oliveira, Marina; no site: (<http://g1.globo.com/economia>, acessado em 10/12/2012)

#### **Entenda as novas interpretações do TST para direitos do trabalhador**

TEMAS E SÚMULAS	O QUE DIZIA	COMO FICA
EMPREGADA GESTANTE Alteração na Súmula 244	Não dava direito à estabilidade provisória para empregada gestante no caso de admissão em contrato de experiência, uma vez que a extinção da relação de emprego "não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa." Pela lei, a gestante não pode ser demitida até cinco meses depois do parto.	Garante à empregada gestante o direito à estabilidade, "mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo indeterminado."
AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL Nova súmula	Entendimento do TST dizia que a proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, dependeria de regulamentação. Em 13 de outubro de 2011 foi sancionada nova lei, que definiu que o aviso prévio pode chegar a 90 dias a depender do tempo de serviço, mas não indicou a partir de quando o direito valeria.	Estabelece que o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço "somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei 12.506, em 13 de outubro de 2011".
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE Alteração na Orientação Jurisprudencial 173	Não garantia o adicional de insalubridade - adicional de salário para atividades perigosas - para o trabalhador em atividade "a céu aberto."	Estabelece que tem direito ao adicional o empregado que exerce atividade exposta ao calor "acima dos limites de tolerância". Os critérios de tolerância são previstos em portaria do Ministério do Trabalho.

TEMAS E SÚMULAS	O QUE DIZIA	COMO FICA
INTERVALO INTRAJORNADA Nova súmula	Entendimento do TST considerava inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que tratasse sobre retirada ou redução do intervalo durante a jornada de trabalho "porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho".	Inclui orientação de que, para jornadas de trabalho superiores a seis horas, é obrigatório o intervalo de uma hora, sendo o empregador obrigado a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra.
SOBREAVISO Alteração na Súmula 428	Estabelecia que o uso de aparelho como BIP, pager ou celular pelo empregado, por si só, não caracterizava o regime de sobreaviso.	Mantém o entendimento anterior, mas estabelece também que é considerado de sobreaviso o empregado que, em porte de celular, permanece em regime de plantão "aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso", cabendo nestes casos o pagamento de adicional correspondente a um terço da hora normal a cada hora de sobreaviso. Se for acionado, recebe hora normal para o período que tiver trabalhado.
ACIDENTE DE TRABALHO Alteração na Súmula 378	Dizia que o trabalhador tem direito à estabilidade de 12 meses após o fim do auxílio-doença, mas não abordava a questão dos contratos temporários.	Estabelece que o trabalhador contratado por tempo determinado também tem a garantia provisória do emprego após acidente de trabalho.
AVISO PRÉVIO PARA PROFESSOR Alteração na Súmula 10	Determinava que professores tinham direito ao pagamento de salários durante as férias escolares.	Acrescenta que os professores também têm direito a aviso prévio no caso de demissão sem justa causa ao término do ano letivo ou durante as férias escolares.
ESCALA 12 POR 36 Nova súmula	Não tinha regras.	Valida a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso, assegurada a remuneração em dobro no caso de feriados trabalhados. Não há direito de hora extra para a 11ª e 12ª horas trabalhadas.
DISPENSA DISCRIMINATÓRIA Nova súmula	Não tinha regras.	Presume como discriminatória a despedida de empregado portador de HIV ou doença grave, obrigando que o empregador comprove em juízo que a demissão não foi em razão da doença. Possibilita a reintegração ao trabalho.
PLANO DE SAÚDE EM CASO DE AFASTAMENTO Nova súmula	Não tinha regras.	Assegura a manutenção do plano de saúde oferecido ao empregado afastado por doença ou aposentado por invalidez.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Uma pesquisa realizada no tribunal Regional do Rio Grande do Sul, observa-se que foram ajuizadas no ano de 2011 uma demanda judiciária de 96.872 reclamatórias trabalhistas.

De ordem da Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen, Corregedora deste Tribunal, informo que no ano de 2011 foram ajuizadas 96872 reclamatórias trabalhistas neste Regional. (Soraia Bohn, secretária da corregedoria, 2012, TRT da 4ª Região – RS)

De acordo com as estatísticas do ministério do emprego e trabalho no ano 2003 a 2012 através de fiscalizações de seus auditores tem-se reduzido os índices de formas de trabalho que fraudam nas normas legais aplicadas atualmente no Brasil, sendo elas apontadas como: trabalho escravo e infantil irregular. Trabalhos sem registro e recolhimento de direitos, sendo estas empresas penalizadas por atuarem em condições degradantes para sociedade que impedem a dignidade do trabalho humano para fins sociais.

Neste contexto, apresentam-se trabalhadores que tiveram sua situação regulamentada de acordo com as leis trabalhistas, conforme mostra o quadro abaixo extraído do site do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) que disponibiliza em seu site, canais de atendimento para acolher denúncias de instituições que ainda insistem em lesar o trabalhador.



QUADRO COMPARATIVO DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO  
2003 a 2012

ANO	TOTAL DE AFT <sup>(i)</sup>	EMPRESAS FISCALIZADAS	TRABALHADORES ALCANÇADOS	EMPRESAS AUTUADAS	AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	TREF %	TRABALHADORES REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL			CRIANÇAS/ADOLESCENTES ENCONTRADAS EM SITUAÇÃO DE TRABALHO E AFASTADOS PELA FISCALIZAÇÃO <sup>(ii)</sup>	RECOLHIMENTO DO FGTS			RESULTADOS DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO				
							Geral <sup>(iii)</sup>	Rural	Pessoas com Deficiência		Notificações Lavradas	Valor Notificado (R\$ mil)	Valor Recolhido Sobre Ação Fiscal (R\$ mil)	Operações	Fazendas Fiscalizadas	Trabalhadores Resgatados	Pagamentos de Indenizações aos Trabalhadores (R\$)	
2003	2.837	285.241	22.257.503	55.589	103.308	83,82	534.125	103.545	ND	18.146	11.897	14.403	614.343,69	183.955,49	87	188	5.223	6.085.918,49
2004	2.927	302.905	24.453.179	56.088	100.413	87,13	708.957	173.581	ND	25.215	4.040	13.404	604.988,33	223.978,72	72	275	2.887	4.905.813,13
2005	2.935	375.097	27.850.999	59.758	107.064	88,77	746.272	115.560	12.786	29.805	7.748	15.481	519.231,92	303.655,71	83	187	4.273	7.554.809,51
2006	2.872	357.319	30.681.772	61.809	115.085	86,46	870.035	110.184	19.978	44.049	12.458	15.544	892.280,43	271.819,92	103	199	3.308	8.138.944,00
2007	3.172	357.788	32.178.333	60.877	113.387	88,03	746.245	138.023	22.314	52.676	7.999	15.698	813.355,22	319.816,35	114	203	5.983	9.878.940,98
2008	3.112	296.013	30.558.948	55.644	108.722	83,53	668.857	112.536	25.844	55.637	5.767	13.165	624.880,52	316.191,85	158	301	5.016	9.011.782,84
2009	2.949	282.377	34.007.719	57.678	113.362	81,42	588.880	98.431	26.449	68.926	4.894	13.880	1.082.029,68	382.362,48	158	350	3.769	5.908.897,07
2010	3.061	265.503	30.883.740	57.258	108.253	77,77	516.376	78.218	28.752	87.823	5.617	11.745	643.352,35	335.949,64	142	310	2.628	8.786.424,98
2011	3.042	269.253	34.235.552	68.568	135.741	74,10	480.423	80.965	34.396	118.164	10.382	16.148	1.272.842,35	329.104,25	164	331	2.428	5.985.771,62
2012 <sup>(iv)</sup>	2.903	171.102	21.886.199	44.144	92.855	72,18	278.140	35.597	22.940	88.532	4.366	11.711	978.874,26	205.472,26	68	139	1.142	4.594.826,78(V)
<b>TOTAL</b>	<b>2.955.598</b>	<b>289.193.642</b>	<b>580.207</b>	<b>1.098.190</b>	<b>84,15<sup>(v)</sup></b>		<b>5.937.110</b>	<b>1.026.820</b>	<b>193.458</b>	<b>506.773</b>	<b>75.148</b>	<b>141.175</b>	<b>8.343.938,96</b>	<b>2.881.746,65</b>	<b>1.127</b>	<b>2.483</b>	<b>36.637</b>	<b>68.849.809,31</b>

Fonte:<http://portal.mte.gov.br/ResultadosdaFiscalização-2003-2012/atualizadaategosto.pdf>

Vieira, afirma:

Na realidade, não existe direito sem sua realização e sem mediações. Do Contrário, os direitos e a política social continuarão presa da letra da lei irrealizada (.) que estão sempre onde não são esperados. (Vieira, 2007, p.61)

Precisamente, em 26/12/2012, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE divulgou em seu site: “Fiscalização resgata 17 trabalhadores de condições degradantes.

Auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego resgataram 17 operários submetidos a condições degradantes, no Mato Grosso do Sul. O grupo de trabalhadores, entre os quais dois menores de 16 anos atuava em obras da construção civil na periferia do município de Dourados. Durante a ação ocorrida entre os dias 7 e 17 de dezembro, foram verificadas precárias condições de conservação e falta de higiene nos cômodos da casa onde estavam alojados os trabalhadores, levando à interdição do local que dispunha de apenas um banheiro para servir as 17 pessoas. Segundo a chefe do Setor de Inspeção do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Mato Grosso do Sul (SRTE/MS), Auzenir de Jesus Caetano, no alojamento havia apenas três camas de tábuas, cobertas com colchões em péssimo estado de conservação, colocadas ao lado depósito de um lixo e junto de uma pilha de sacos de cimento. No local também não havia paredes, fator que colocava os trabalhadores à mercê de intempéries como sol e chuva. Na cozinha, os mantimentos estavam guardados próximos ao banheiro, cuja porta estava desmontada. A ventilação do cômodo vinha de uma pequena janela, sendo insuficiente para arejar o local que abrigava ainda um botijão de gás. Durante a ação fiscal foram lavrados 12 autos de infração. Com a regularização da situação trabalhista os resgatados receberam um montante de R\$ 67.758,64 em verbas rescisórias. MTE (2012 - (<http://portal.mte.gov.br/imprensa/fiscalizacao-resgata-17-trabalhadores-de-condicoes-degradantes.htm>)

A evolução para uma sociedade mais justa é dever de todos, pois o trabalhador sozinho, sendo o mesmo considerado pela justiça do trabalho como arte hipossuficiente não tem força para transformar uma realizada incompatível com direitos assegurados. Vieira (2007, p. 57) confirma este pensamento ao dizer que “(...) o povo por si só quer o bem, mas por si nem sempre o encontra. A vontade geral é sempre certa”.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo propôs a análise das origens e avanços do direito trabalhista no Brasil utilizando-se com fonte de pesquisa de renomados estudiosos na área juristrabalhista, visando estimular a compreensão do importante papel que o trabalhador exerce neste contexto por meio do exercício de seus direitos contribuindo para evolução das leis ao longo da história até os dias contemporâneos. Observar-se de acordo com o estudo de Nascimento (2011, p. 50) e Delgado (2010, p. 84 a 85); o direito do trabalho teve sua origem em virtude de influências externas e interna, dividindo-se em três fatores: econômicos, sociais e políticos. Outros, tais como: Almeida (2011, p. 27 a 29) e Resende (2011, p.3);

referem-se a Revoluções, ou seja, a Revolução Industrial e movimento abolicionista – Lei Aurea, esta última citada por mais de um autor, atuou como um fato que tornou possível a transição do trabalho escrava para o trabalho assalariado, transformando-se no marco inicial para a evolução na sociedade; permitiu o despertar de reivindicações que resultaram em conquistas com relações de trabalho mais digno, por meio de leis que as disciplinam e asseguram constitucionalmente direitos que perduram e evoluem até os dias de hoje.

Os avanços foram abordados em fases ou períodos conforme, Delgado (2010, p. 100 a 107). Por outro lado, Nascimento (2011, p. 51); destacou as conquista mais significantes instituídas nas constituições de 1934, 1937, 1946, 1964, 1967 e 1988.

A sociedade é dinâmica e medida que evolui precisa de leis que acompanhe a sua celeridade. O dever de todos os obreiros é primar pelo conhecimento de seus direitos e exercê-lo perante a Justiça do trabalho, quando for lesado em seus direitos, pois é por meio de sua contribuição que os tribunais aprimoram suas decisões com base em suas fontes sejam autônomas ou heterônomas que Moraes, Filho (2010, p.219); denomina como normas jurídicas que regulam conflitos. Salienta-se ainda, que por meio destes recursos é possível compreender a importância dos reflexos do comportamento do trabalhador para alavancar ações ou promover a paralização das evoluções das leis.

As Reflexões de Resende (2011, p.3), identifica-se a existência da desigualdade nas relações de trabalho, evidencia-se o operário como parte hipossuficiente nesta relação. Já a partir de Vieira (2011, p. 116) foi possível compreender a importância dos trabalhadores como parte motivadora capaz de colaborar e auxiliar a Justiça do Trabalho em suas decisões sobre matéria trabalhista com a finalidade de promover o bem comum e avançar no que tange o direito do trabalho.

As relações de trabalho não são fáceis de disciplinar, uma vez que dessa advém à sobrevivência humana conforme, Oliveira (2001, p.5). A cada indivíduo cabe valorizar os direitos conquistados e buscar continuamente por meios legais existe na justiça para obter melhores condições de trabalho, visto conforme TST, MTE e veículos de comunicação que ainda existem relações de trabalhos consideradas degradantes inseridos em nosso meio e que a justiça foi estruturada para combater e erradicar tais desigualdades, portanto precisa-se da colaboração de

todos que formam esta sociedade que vive em constante transformação e precisa de normas justas para disciplinar suas relações de trabalho de forma digna e humana para todos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Almeida, André Luís Paes:** Material, Processual e Legislação Especial, 9<sup>a</sup> Ed. - São Paulo, Rideel, 2011.

**Carvalho, Augusto Cesar Leite de:** Direito do Trabalho - Aracaju, Evocati, 2011.

**Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988**, 2<sup>a</sup> Ed.; atual. – Porto Alegre: Tribunal de Justiça, Departamento de Artes Gráficas, 2009.

**Consolidação das Leis Trabalhistas** : Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.html\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html_03/decreto-lei/del5452.htm), Acessado em 14/12/2012.

**Delgado, Mauricio Godinho:** Curso de Direito do Trabalho, 9<sup>a</sup> Edição, São Paulo, Ltr, 2010.

**Moraes Filho Evaristo de; Moraes Flores, Antônio Carlos de:** Introdução ao Direito do Trabalho 10<sup>a</sup> Ed. - São Paulo, Ltr, 2010.

**Ministério do Trabalho e Emprego:** Resultados da Fiscalização - 2003 – 2012, Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/Resultados\\_da\\_Fiscalização\\_-2003-2012/actualizadaatugosto.pdf](http://portal.mte.gov.br/Resultados_da_Fiscalização_-2003-2012/actualizadaatugosto.pdf); Acessado em: 10/12/2012.

**Ministério do Trabalho e Emprego:** Fiscalização Resgata17Trabalhadores de Condições Degradantes, Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/fiscalizacao-resgata-17-trabalhadores-de-condicoes-degradantes.htm>) Acessado em: 26/12/2012

**Nascimento, Amauri Mascaro:** Iniciação ao Direito do Trabalho 36<sup>a</sup> Ed. - São Paulo, Ltr, 2011.

**Oliveira, Carlos Roberto de:** Historia do Direito do Trabalho 4<sup>a</sup> Ed. - São Paulo, Geográfica, 2001.

**Oliveira, Mariana:** Entenda as novas interpretações do TST para direitos do trabalhador, Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2012/09/entenda-novas-interpretacoes-do-tst-para-direitos-do-trabalhador.html>. Acessado em 06/12/2012.

**Resende, Ricardo:** Direito do Trabalho Esquematizado 1<sup>a</sup> Ed. - São Paulo, Método, 2011.

**Saraiva, Renato:** Direito do Trabalho Para Concursos Públicos 10º Ed. – Rio de Janeiro, Método, 2009.

**Vieira, Evaldo:** Os Direitos e a Política Social 2ª Ed. - São Paulo, Cortez, 2007.