



NOÇÕES GERAIS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Introdução:

O Direito do Trabalho tem por tendência histórica a busca da paz social, ou seja, dar soluções aos conflitos individuais ou coletivos próprios do sistema de produção, constituindo-se em uma série de mecanismos normativos e executivos, visando impedir a resolução dos conflitos pela força das partes em disputa.

Tem como característica principal a proteção dos trabalhadores, que se faz por intermédio de intervencionismo estatal no estabelecimento de limites que não podem ser ultrapassados pelas partes contratantes (empregador x empregado).

Princípios do Direito do Trabalho

- a) **princípio da proteção** – “*In dubio pró operário*” , aplicação da regra mais favorável ao trabalhador e aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador;
- b) **princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas** – não pode renunciar aos direitos legais,
- c) **princípio da continuidade da relação de emprego** – validade por tempo indeterminado
- d) **princípio da primazia da realidade** – valem mais os fatos do que o



constante nos documentos.

Evolução do Direito do Trabalho

Na Antiguidade, o trabalho era considerado como atividade vil, que somente deveria ser exercida pelos escravos. Os homens livres que se dedicassem a alguma atividade lucrativa eram tratados com desprezo, como negociantes (**aqueles que negam o ócio**).

Neste período, o trabalho representava um castigo, estas idéias eram difundidas por pensadores gregos como Aristóteles e Platão. A própria palavra “trabalho” tem origem em “*tripalium*” do latim, que era um instrumento de tortura composto de três paus, trabalhar (*tripaliare*) significava torturar ou fazer sofrer.

Essa concepção começou a mudar com o cristianismo, que defendia o trabalho como um valor social e não uma forma de degradação humana.

Existe uma divisão histórica para se compreender a evolução do trabalho:

1 - Pré História –

- trabalho do homem para suprir necessidades básicas como comida e segurança.

2 – Escravidão

– registros bíblicos, romanos, egípcios e gregos – inexistência de direitos; eram considerados coisa – vida e morte nas mãos do dono.

3 – Servidão

– não eram escravos, mas também não eram livres. Recebiam proteção militar do senhor feudal, não tinham direitos, como de locomoção e de casamento, a condição do servo da gleba era de submissão total e hereditária.

Trabalhavam na terra a que estavam presos e eram obrigados a entregar parte da produção ao senhor feudal. Os servos e suas famílias eram vendidos junto com a terra, como acessórios.



4 – Corporações de Ofício

– trabalho no qual artesãos do mesmo ofício em uma determinada localidade criavam estatutos próprios de trabalho.

Havia três elementos: **os mestres**, proprietários das oficinas e únicos autorizados a explorar economicamente determinada atividade profissional; **os companheiros**, recebiam salários dos mestres e **os aprendizes**, menores a partir de 12 a 14 anos que aprendiam com os mestres. Possuíam liberdade e alguns direitos.

As corporações de ofício desapareceram com a Revolução Francesa em 1789.

5 – Revolução Industrial

– Surgiu no século XVIII, com a substituição do trabalho manual pelas máquinas a vapor. Traz idéias liberais, dando noção de liberdade e igualdade, desenvolvimento capitalista, exploração do operário pelo poder econômico, nenhuma proteção ao salário, liberdade contratual.

Empregavam crianças a partir de 6 anos de idade, para jornada de trabalho de 15 horas chamadas de “jornadas de sol a sol”, isto é duravam enquanto houvesse luz.

A jornada de trabalho poderia ser de até 18 horas por dia, e o empregador podia espancar brutalmente os empregados por causa de erros ou atrasos.

Surgimento de conflitos trabalhistas, o Estado que até então não interferia, passou a intervir através de formulação de leis.

Aparecimento dos primeiros sindicatos nos EUA. A Igreja interfere através da encíclicas, como: a Rerum Novarum de 1891, Quadragesimo Anno.

BRASIL

No tempo do Império havia o trabalho escravo, no Código Comercial de 1850 começou-se a legislar sobre o trabalho agrícola, em 1891 surgiu leis sobre o trabalho do menor.



Porém somente a partir de 1930, sob o regime ditatorial de Getúlio Vargas, é que começou a surgir a política trabalhista, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Havia várias normas esparsas sobre o trabalho, e por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho – (CLT)

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

As fontes do Direito do Trabalho classificam-se em fontes formais e fontes materiais.

Fontes Formais

São as normas baseadas no nosso ordenamento jurídico, levando-se em consideração a hierarquia das leis. Temos:

- Normas Constitucionais – art. 22, I, CF
- Leis Ordinárias – existe várias leis que versam sobre Direito do Trabalho, a principal é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – de 1943
- Atos do Poder Executivo – o Poder Executivo edita normas trabalhistas, através de decretos, regulamentos e portarias, como por ex. Decreto nº 99.684 que instituiu o (FGTS) .
- Sentenças Normativas – são sentenças dos tribunais regionais do trabalho ou TST no julgamento dos dissídios coletivos.
- Jurisprudência – É o conjunto de decisões proferidas por um tribunal, reiteradamente de forma a constituir uma diretriz na solução de casos futuros.



Fontes Materiais

São aquelas provenientes das próprias partes, são:

- **Convenções e Acordos Coletivos** – as convenções coletivas são os pactos firmados entre dois ou mais sindicatos sobre condições de trabalho, tendo de um lado o sindicato patronal e do outro o sindicato dos trabalhadores. Os acordos coletivos são aqueles celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional.
- **Regulamento de Empresa** – são normas de trabalho existente dentro da empresa,
- **Disposições Contratuais** – são determinações inseridas no contrato de trabalho, firmado entre ambas as partes,
- **Usos e Costumes** – são usos aplicados reiteradas vezes pela sociedade que se tornam costumes, e acabam dando origem a norma legal, ex. gorjetas.



Interpretação, Integração e Eficácia das Leis Trabalhistas

Interpretar quer dizer determinar o sentido preciso da norma jurídica, estabelecer o seu exato alcance, isto é, enquadrar um caso concreto na norma jurídica adequada. São várias as formas de **interpretação**:

- a) Gramatical ou literal – o exato sentido gramatical da norma jurídica;
- b) Lógica – estabelece uma conexão entre vários textos legais;
- c) Teleológica – tem em vista o fim objetivado pelo legislador;
- d) Sistemática – análise do sistema no qual está inserida, análise do conjunto;
- e) Extensiva – emprega-se o seu sentido mais amplo;
- f) Restritiva – dá-se um sentido limitado;
- g) Histórica – analisa a evolução histórica da lei;
- h) Autêntica – o próprio órgão que editou a lei, declara seu sentido;
- i) Sociológica – verifica-se as necessidades sociais, para aplicá-la.

Integração significa completar, suprir as lacunas existentes na lei, por meio da analogia, equidade e princípios gerais do Direito.

Analogia – utilizar outra lei que verse sobre questão semelhante.

Equidade – utilizar critério mais favorável

Princípios Gerais do Direito – são pressupostos básicos nos quais as leis devem estar baseadas, ex: A ninguém é lícito alegar ignorância da lei; Força obrigatória dos contratos, etc.

Eficácia – eficácia da lei jurídica deve ser dividida em relação ao tempo e espaço:

Eficácia no tempo refere-se à entrada da lei em vigor.

Eficácia no espaço diz respeito ao território em que a lei vai ser aplicada. No caso do Brasil, será em todo território nacional, tanto para brasileiros como para estrangeiros que aqui trabalham.