

HENRIQUE CORREIA

Resumo de
Direito do
TRABALHO

2018

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Sumário • 1. Surgimento e Histórico do Direito do Trabalho – 2. Histórico do Direito do Trabalho no mundo – 3. Origem e evolução do Direito do Trabalho no Brasil – 4. Evolução das Constituições brasileiras

1. SURGIMENTO E HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho compreende a disciplina jurídica responsável por traçar os princípios, regras e institutos que regem as relações individuais e coletivas de trabalho. O conhecimento da formação histórica do Direito do Trabalho é imprescindível para seu concurso público, pois, além de serem exigidas em diversos editais, trazem as razões e motivos para a criação e proteção de direitos trabalhistas e permite a compreensão da lógica principiológica desse ramo do Direito. Nesse capítulo, serão abordados, como forma de deixar mais didáticos os seus estudos:

- a) Surgimento e evolução do Direito do Trabalho no Mundo;
- b) Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

Como veremos, a existência do Direito do Trabalho pressupõe a necessidade do trabalho juridicamente livre, o que ocorre na Idade Moderna, especialmente após a Revolução Industrial e o desenvolvimento do capitalismo. No entanto, as manifestações em períodos precedentes são importantes para a compreensão do tratamento jurídico dado às relações de trabalho pelas sociedades e das mudanças que levaram ao surgimento do trabalho subordinado.

1.1. Relações de trabalho na Antiguidade e na Idade Média

No período da Antiguidade, durante o desenvolvimento das sociedades grega e romana, o trabalho tinha concepção muito diversa da que temos atualmente. A prestação de serviços era encarada de forma depreciativa pelos mais ricos, renegada aos escravos e às camadas mais pobres da população. O trabalho, nesse caso, era encarado como um castigo e não como um valor a ser seguido¹.

Tendo em vista que a economia, especialmente a romana, era basicamente dependente do trabalho escravo, não há como se referir à existência de um Direito do Trabalho. Essa disciplina jurídica exige a existência de dois sujeitos de direito, aquele que contrata a mão de obra e o trabalhador. Os escravos, principal fonte de mão de obra no período, eram considerados coisas, propriedades de seus senhores. O trabalhador não era, portanto, sujeito de direitos².

Em número bem inferior ao de escravos, os trabalhadores das camadas mais pobres da população passaram a ser contratados para prestar serviços. Nesse caso, surgiu o antecedente do contrato de trabalho, que se denominava “*locatio conductio operarum*”. Por esse contrato, havia a prestação de serviços por uma pessoa, que recebia uma remuneração em troca. A característica fundamental era a ampla liberdade contratual, havendo a necessidade apenas de se respeitar os repousos festivos e a morte como extinção do contrato³. Esse modelo de sociedade marcado pela escravidão vigorou até o declínio e a queda do Império Romano.

Por sua vez, na Idade Média, que teve duração dos Séculos V ao XV, houve modificação no trabalho desenvolvido. A utilização de escravos é abandonada para o modelo de servidão. Nesse caso, os senhores feudais asseguravam proteção aos servos em troca da prestação de seus serviços e de sua liberdade⁴. Os servos não eram mercadorias, mas estavam presos à terra e deveriam atender ao senhor feudal. Note-se, portanto, que ainda não havia trabalho livre.

Esse modelo de servidão começa a perder forças no final da Idade Média em razão das cruzadas, epidemias e movimento das classes superiores em reduzir o número de trabalhadores em suas terras. Nesse tempo, parte da população sai do campo e começa a ocupar as cidades. Em um movimento de aproximação das pessoas, surge a identidade de profissões com a formação das corporações de ofícios⁵. Essas instituições eram compostas por mestres, oficiais e aprendizes. Nesse momento, vigia as regras da corporação em detrimento de qualquer previsão contratual e eram aplicadas a todos

1. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 29.
2. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 46.
3. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 46.
4. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.
5. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 30-31.

os integrantes das corporações⁶. Não houve, também, nessa fase o desenvolvimento de trabalho subordinado livre.

1.2. Relações de trabalho após a Revolução Industrial e o surgimento do Direito do Trabalho

As corporações de ofício começaram a ser abandonadas e proibidas por lei em razão das modificações sofridas pela sociedade e pela economia europeias, que não mais admitiam a estrutura rígida e oligárquica dessas instituições. A inovação tecnológica e o desenvolvimento das máquinas no âmbito da Revolução Industrial foram fatores que contribuíram para a substituição do trabalho artesanal para o capitalismo. Na França, as corporações foram extintas definitivamente pela Lei de Le Chapelier de 1791. Dessa alteração, surge a classe operária. No âmbito político e econômico, passa a vigorar os ideais do liberalismo, que preza a liberdade dos indivíduos, nela incluída a liberdade de trabalho⁷.

O novo modelo de relações jurídicas de trabalho previa a ampla liberdade de contratação, com a previsão do trabalho como espécie de contrato de locação de serviços. Nesse sentido, os contratos eram regulamentados pelos Códigos Civis de inspiração individualistas, como o Código de Napoleão de 1804. A previsão de regras autônomas e a liberdade de negociação entre as partes permitiu a exploração da classe operária, especialmente dos trabalhadores com menor capacidade de reivindicação como as mulheres e as crianças. Essas pessoas estavam sujeitas a condições degradantes de trabalho com jornadas extensas e salários irrisórios⁸.

Essa exploração dos trabalhadores e a necessidade de superá-la ficaram conhecidas como “questão social”. Diante dos abusos cometidos pelos empregadores, surgiram organizações de trabalhadores que pressionaram o Poder Público, até então inerte diante da questão social, para intervir nas relações sociais. Da mesma forma, a doutrina social da igreja pregava a necessidade de se conter os excessos do sistema capitalista e a desnecessidade da luta de classes⁹. De acordo com Alice Monteiro de Barros¹⁰:

As causas originárias do intervencionismo encontram-se no aparecimento das massas, no surgimento de uma consciência coletiva e de um sentimento de solidariedade.

A resistência da classe operária ocorreu por meio da formação de associações à margem da lei que buscavam a defesa contra a miséria e o aniquilamento. O início do movimento operário e de suas organizações coletivas pela reivindicação de direitos foi o

6. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 49.

7. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 50.

8. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 51.

9. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 51-52.

10. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 51-52.

impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho¹¹. Nesse sentido, Orlando Gomes e Carlos Gottschalk salientam primeiro o surgimento de um Direito Coletivo, impulsionado pela consciência de classe e depois o Direito Individual de Trabalho¹².

Para facilitar seus estudos, segue quadro esquematizado acerca do surgimento do Direito do Trabalho no mundo:

SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Surgimento do Direito do Trabalho:

- **Antiguidade (Grécia e Roma):** Sociedades baseadas no trabalho escravo. Não há Direito do Trabalho.
Obs.: “Locatio conductio operarum”: antecedente do contrato de trabalho. Prestação de serviços em troca de remuneração. Ampla liberdade de negociação e poucas garantias.
- **Idade Média:** Séculos V ao XV
1ª fase (feudalismo): prestação de serviços pelos servos em troca de proteção oferecida pelo senhor feudal. Não havia liberdade, pois os servos estavam presos à terra.
2ª fase (corporações de ofício): Com o surgimento das cidades, surge o trabalho artesanal, que passa a ser controlado por corporações de ofício. Estas eram formadas por mestres, oficiais e aprendizes. Estrutura rígida sem o desenvolvimento de trabalho livre.
- **Revolução Industrial:** Extinção das corporações de ofício com a substituição do trabalho artesanal pelas máquinas. Formação do operariado e da exploração dos trabalhadores pelos capitalistas, especialmente de mulheres e crianças (“Questão social”). Resistência da classe operária e de suas organizações na luta por direitos dá origem ao Direito do Trabalho.

2. HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

A doutrina divide a evolução histórica do Direito do Trabalho em quatro períodos, que serão abordadas a seguir. Após o primeiro período de formação, há certa divergência entre os autores. Seguiremos a divisão feita pelo autor Maurício Godinho Delgado, tendo em vista que os concursos recentes estão exigindo nas questões que versam sobre o histórico do Direito do Trabalho.

11. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Carlos. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 2.

12. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Carlos. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 2.

2.1. Formação do Direito do Trabalho

No período de **formação do Direito do Trabalho**¹³, entre o final do Século XVIII e 1848, houve pouca produção de leis que regulamentavam as relações de trabalho por parte do Estado. Essas poucas leis esparsas tiveram cunho humanitário para se evitar a exploração extrema de aprendizes, adolescentes, mulheres e acidentados¹⁴ e não deram a consistência necessária para a formação de um ramo jurídico especializado. Foi nessa época que houve grande união de operários com grande capacidade de pressão nas sociedades europeias e norte-americana¹⁵.

Nesse período, destaca-se a edição de algumas normas¹⁶ que podem ser cobradas em seu concurso, por isso sugerimos a memorização pelo leitor:

- a) **Moral and Health Act de 1802:** marca o início da regulamentação trabalhista na Inglaterra, proibindo o trabalho de menores com duração superior a 12 horas e no período noturno. Ressalta-se que lei análoga francesa foi editada em 1841;
- b) **Ato de 1826 na Inglaterra:** permitiu o direito de associação coletiva dos trabalhadores;

2.2. Sistematização e consolidação do Direito do Trabalho

A segunda fase de evolução do Direito do Trabalho, segundo Maurício Godinho Delgado¹⁷, caracterizou-se pela **sistematização e consolidação** do Direito do Trabalho e abrangeria um período maior, indo de 1848 a 1919.

O marco inicial dessa fase compreende a edição do Manifesto Comunista de Marx e Engels publicado em 1848, quando se verifica uma reestruturação das classes operárias por meio de constante pressão direcionada aos empregadores e ao Estado para que suas reivindicações fossem atendidas. De acordo com Maurício Godinho Delgado, esse período é marcado pela atuação recíproca oriunda do Estado (atuação vinda de cima) e dos operários (atuação vinda de baixo), que dá origem a um ramo jurídico próprio. Nesse sentido, verifica-se o aumento de leis trabalhistas e o avanço no reconhecimento da negociação coletiva, juntamente com a garantia do direito de livre associação sindical dos trabalhadores.

13. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 98.

14. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 52.

15. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 99.

16. GOMES, Orlando; GOTTSCALK, Carlos. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 3.

17. Para Alice Monteiro de Barros, o segundo período seria o de *intensificação*, que data de 1848 a 1890. Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.

É nesse período que ganha destaque a doutrina social da igreja e um de seus principais documentos a Encíclica “*Rerum Novarum*”, criada pelo Papa Leão XIII em 1891¹⁸, que exigia do Estado maior regulamentação das relações trabalhistas. Igualmente, a Convenção de Berlim de 1890 reuniu 14 países que discutiram a necessidade de regular o mercado de trabalho¹⁹.

2.3. Institucionalização do Direito do Trabalho

O terceiro período, por sua vez, é o da **institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho**, que compreende o período entre 1919 até o final do século XX²⁰, com a produção de normas autônomas pelos trabalhadores de um lado e, de outro, a atuação do Estado, com a elaboração de normas heterônomas. Definiu-se, desse modo, como o instante histórico em que o Direito do Trabalho passou a ser assimilado à estrutura e dinâmica da sociedade civil e do Estado, formando a Organização Internacional do Trabalho – OIT e produzindo a constitucionalização do Direito do Trabalho. Além disso, foi nessa fase que a legislação autônoma ou heterônoma do Direito do Trabalho ganhou consistência e autonomia. Foi, portanto, nesse período que o ramo trabalhista se incorporou às ordens jurídicas dos países. A fase teve seu auge nas décadas que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, com a constitucionalização do Direito do Trabalho e a hegemonia do Estado do Bem-Estar Social. Nesse período, as Constituições não apenas trouxeram normas trabalhistas, como passaram a prever a necessidade de valorização do trabalho e dos empregados²¹.

São marcos dessa fase do Direito do Trabalho, essenciais ao seu concurso público:

- a) **Constituição Mexicana de 1917:** Foi a primeira Constituição a incorporar os direitos sociais, com enfoque nos direitos trabalhistas. Marca o início da constitucionalização do Direito do Trabalho no mundo;
- b) **Constituição de Weimar de 1919:** A Constituição da República alemã representou o auge da crise do Estado liberal, ao prever diversos direitos sociais, inclusive com a incorporação posterior das convenções aprovadas pela OIT;
- c) **Criação da OIT:** A Organização Internacional do Trabalho foi fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, especialmente no âmbito das relações de trabalho. O órgão passou a desempenhar papel de destaque com a

18. São frequentes as questões que exigem o conhecimento desta encíclica, inclusive se sua data e do papa que a criou. Note-se que o conhecimento dos principais documentos e leis são indispensáveis para seu concurso na área trabalhista.

19. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 100-102.

20. Para Alice Monteiro de Barros, o terceiro período é o de *consolidação*, datando de 1890 a 1919, caracterizado pela Encíclica *Rerum Novarum*, elaborada pelo papa Leão XIII. Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.

21. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 101-102.

elaboração de convenções e recomendações sobre diversos aspectos do Direito do Trabalho.

2.4. Crise e transição do Direito do Trabalho

Segundo Maurício Godinho Delgado, a quarta fase corresponde à fase **de crise e transição** do Direito do Trabalho datada do final do século XX²². Diante das crises econômicas experimentadas entre as décadas de 1970 e 1980 e a redução da mão de obra com o desenvolvimento tecnológico (informática), houve o questionamento da necessidade de regras protetivas e da intervenção estatal, incluídas nesse caso o Direito do Trabalho. Surgem, portanto, movimentos de desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas, com a crescente desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho. Esse período é para alguns denominado crise para a ruptura final do ramo trabalhista, mas para outros é denominado transição para um Direito do Trabalho renovado, pois será necessário reafirmar a importância desse ramo do Direito para a redução das desigualdades do capitalismo²³.

A formação e a transformação do Direito do Trabalho no mundo impactaram o surgimento desse ramo no Brasil. No entanto, a origem do direito trabalhista brasileiro guarda certas peculiaridades em relação ao surgimento desse movimento no mundo, seja em razão do momento histórico de origem, seja pelo contexto econômico e social brasileiro. Por essa razão, o histórico do Direito do Trabalho no país será analisado na próxima subseção.

HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

A evolução histórica pode ser dividida em 4 fases de acordo com Maurício Godinho Delgado:

1ª Fase: Formação do Direito do Trabalho (Final do Século XVIII a 1848): Poucas leis esparsas com o início da união de operários.

- **Moral and Health Act (1802) na Inglaterra:** proibição de trabalhos superiores a 12 horas diárias e no período noturno para menores.
- **Ato de 1826 na Inglaterra:** permite direito de associação coletiva dos trabalhadores.

2ª Fase: Sistematização e consolidação do Direito do Trabalho (1848 a 1919): aumento de leis trabalhistas e avanço no reconhecimento da negociação coletiva.

- **Manifesto Comunista (1848):** reestruturação das classes operárias pela pressão direcionada aos empregadores e ao Estado.

22. Para Alice Monteiro de Barros, a quarta fase seria de *autonomia*, e iria de 1919 aos dias atuais. Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.

23. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 101-103-104.

- **Encíclica “Rerum Novarum” (1891) do Papa Leão XIII:** Doutrina social da igreja exige maior regulamentação das relações trabalhistas.
- **Convenção de Berlim de 1890:** necessidade de regular o mercado de trabalho.

3ª Fase: Institucionalização do Direito do Trabalho (1919 até final do Século XX): assimilação do Direito do Trabalho na dinâmica da sociedade e do Estado e sua constitucionalização.

- **Constituição Mexicana de 1917:** primeira a incorporar direitos sociais, inclusive trabalhistas.
- **Constituição de Weimar de 1919:** reconhecimento de direitos sociais.
- **Criação da OIT:** convenções e recomendações sobre aspectos do Direito do Trabalho.

4ª Fase: Fase de crise e transição do Direito do Trabalho (Final do Século XX até os dias atuais): crises econômicas questionam necessidade do Direito do Trabalho com o aumento da desregulamentação e flexibilização.

3. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A origem e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil guardam particularidades próprias de nossa sociedade. Diferentemente dos países europeus, o Brasil foi uma colônia de Portugal por muitos anos, e teve sua economia baseada, até o final do século XIX, na agricultura e pecuária com pequeno desenvolvimento industrial. Além disso, o trabalho recebia um viés pejorativo, pois era desenvolvido por escravos africanos trazidos à força para trabalhar nas lavouras do país. Note-se, portanto, que o contexto social e econômico brasileiro diverge muito em relação ao europeu, pois não havia espaço para a união dos trabalhadores. Enquanto na Europa os trabalhadores eram livres e lutavam pela melhoria das condições de trabalho, no Brasil a luta era constante por sobrevivência e liberdade.

Entre o período colonial e a abolição da escravidão em 1888, poucas foram as manifestações de normas atinentes às prestações de serviços, pois a mão de obra utilizada era basicamente a escrava, seja inicialmente pela utilização de índios e, posteriormente, de africanos. De acordo com Alice Monteiro de Barros, pode-se mencionar no período uma lei de 1830 que regulava o contrato de prestação de serviços de brasileiros e estrangeiros. Além disso, havia normativa sobre contratos entre colonos trazendo hipóteses de justas causas. O Código Comercial de 1850, por sua vez, trouxe algumas disposições que remetiam ao aviso-prévio²⁴.

Ocorre que, nesse período, não há como se falar de Direito do Trabalho ou de seu início, pois o trabalho era majoritariamente desenvolvido no âmbito rural por escravos. Assim, a evolução histórica do direito trabalhista no país inicia-se com a promulgação

24. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.

da Lei Áurea em 1888, que determina o fim da escravidão. Novamente, estruturamos a história no Brasil de acordo com a divisão em fases elaborada por Maurício Godinho Delgado, que vem sendo exigida nos concursos recentes.

3.1. Manifestações incipientes ou esparsas (1888-1930)

A fase de manifestações incipientes ou esparsas teve como marco inicial a Lei Áurea de 1888, pois a mão de obra escrava passa definitivamente a ser substituída por empregados, muitos deles de imigrantes europeus.

A relação empregatícia se apresentou de modo mais relevante no segmento agrícola cafeeiro, em São Paulo, e na emergente industrialização pela que passou o Rio de Janeiro – o qual era, à época, a capital do Brasil. Tendo em vista que o movimento operário no Brasil era novo comparado ao europeu que já datava de quase um século, o período foi marcado pela ausência de efetiva organização dos trabalhadores e uma dinâmica legislativa marcada pelo liberalismo, com edição de algumas leis esparsas, preponderando uma concepção liberal e não intervencionista por parte do Estado²⁵.

Apesar da ausência de solidez no movimento, algumas greves ocorreram nesse período. Nesse sentido, destaca-se a greve pelas oito horas de trabalho realizada na região de São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Campinas em 1907 e os movimentos realizados entre os anos de 1917 a 1920²⁶. O início do sindicalismo nacional sofreu influências do anarcossindicalismo, doutrina sindical trazida, principalmente, por imigrantes italianos, que pregava o combate ao capitalismo, ao governo e à autoridade por meio da atuação apolítica, com o emprego de táticas como a sabotagem e a greve geral. O número de greves aumentou consideravelmente por influência dos trabalhadores imigrantes. O declínio da teoria ocorreu a partir da década de 1920 após forte repressão estatal, que culminou na expulsão de estrangeiros²⁷.

Além disso, foram editadas algumas legislações trabalhistas que devem ser memorizadas para seu concurso²⁸:

- a) **Decreto Legislativo nº 1.150/1904:** trouxe facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais;
- b) **Decreto Legislativo nº 1.637/1907:** permitia a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas;
- c) **Lei nº 3.724/1919:** trouxe normas sobre legislação acidentária de trabalho;
- d) **Lei nº 4.682/1923 (Lei Elói Chaves):** Criou Caixas de Aposentadorias e Pensões para ferroviários, que foram estendidos às empresas portuárias e marítimas;

25. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 101-111-113.

26. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 116.

27. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 102.

28. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 116.

- e) **Lei nº 4.982/1925:** Estabeleceu férias de 15 dias anuais para empregados em estabelecimentos comerciais, industriais e bancários;
- f) **Código de Menores:** estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho com a proibição do trabalho noturno e minas.

3.2. Institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil (1930-1945)

O período de **institucionalização** do Direito do Trabalho (1930-1945) foi marcado pela intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, com maior intervencionismo. Nesse período, houve rigorosa repressão sobre manifestações operárias, que foi acompanhada por uma legislação que instaurou um novo modelo de Direito do Trabalho, estritamente regulamentado pelo Estado.

Esse modelo intervencionista sofreu uma pequena ruptura com a Constituição Federal de 1934, quando houve maior autonomia e liberdade por parte dos sindicatos. Entretanto, essa maior liberdade às organizações sindicais durou pouco tempo, o que logo foi rompido pelo estado de sítio instaurado em 1935²⁹.

Após esse período, voltou-se a ter forte intervenção estatal, com intuito de eliminar a resistência ao governo existente em lideranças políticas e operárias. Com isso, tivemos a criação de políticas integradas, dirigidas, ao menos, em seis direções³⁰:

1) Administração Federal: A primeira delas foi voltada à administração federal, com a criação o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto nº 19.443/1930 e o Departamento Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 19.671-A/1931, visando à coordenação das ações institucionais.

2) Área sindical: A área sindical recebeu forte intervenção estatal, com o Decreto nº 19.770/1931, que criou o sindicato oficial único e submetido ao reconhecimento do Estado, sendo compreendido como seu órgão colaborador. Esse modelo foi intensificado com a Constituição de 1937 e pelo Decreto nº 1.402/1939, que inviabilizaram a criação de sindicatos que não o sindicato oficial.

3) Solução judicial de conflitos trabalhistas: Houve, ainda, a criação de um sistema de solução de conflitos, iniciado pela criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, em 1932. A Constituição de 1937 referiu-se à Justiça do Trabalho, que veio a ser regulamentada por um Decreto-lei nº 1.237/1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1º de maio de 1941.

4) Área previdenciária: Também o sistema previdenciário foi dotado de cunho corporativista, vinculando-se às categorias profissionais e aos sindicatos oficiais. O primeiro órgão previdenciário desse modelo foi o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM).

5) Legislação profissional e protetiva: Foi na década de 30 que teve início a edição de leis esparsas voltadas à proteção do trabalhador, com a regulamentação do trabalho da mulher (Decreto nº 21.471/1932), limitação da jornada de trabalho

29. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 114-117.

30. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 114-117.

aos comerciários (Decreto nº 21.186/1932) e o estabelecimento de férias para os bancários (Decreto nº 23.103/1933).

6) Política oficial do corporativismo: Por fim, a política oficial voltou-se a sufocar manifestações operárias ou contrárias ao governo. Com isso, tivemos a edição da Lei de Nacionalização do Trabalho, como primeiro marco dessas ações, restringindo o trabalho de estrangeiros e o incentivo ao sindicalismo oficial com repressão estatal a organizações autônomas de trabalhadores.

O modelo de direito trabalhista existente foi compilado e ampliado, passando a ser disposto na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

Note-se que não há que se falar, em âmbito nacional, de uma sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, com a participação da sociedade civil e dos trabalhadores, daí resultando um modelo centralizado e fechado, com longa duração no tempo, mesmo com a redemocratização do país, em 1945³¹. Nesse ponto, há grandes diferenças com o modelo de formação do Direito do Trabalho europeu que seguiu um sistema de influências recíprocas entre direitos conquistados pelos trabalhadores (“vindo de baixo”) e direitos concedidos pelo Estado (“vindo de cima”).

3.3. Manutenção do modelo corporativista (1945 a 1988)

A fase autoritária do Direito do Trabalho, nesse sentido, persistiu até 1988, com a Constituição Federal, que promoveu a democratização do antigo modelo corporativista adotado pelo país. Durante o período republicano de 1945 a 1964 e durante o regime militar implantado a partir de 1964, o modelo trabalhista construído na Era Vargas foi mantido com poucas alterações, especialmente no âmbito sindical, diante da manutenção do sindicato único e da intervenção estatal em seu funcionamento³².

Nesse período, é relevante mencionarmos a promulgação da Lei nº 5.859/1972 e 5.889/1973, que passam a regulamentar o trabalho doméstico e o trabalho rural com direitos diversos daqueles previstos aos trabalhadores urbanos, regidos pela CLT de 1943.

3.4. Transição democrática do Direito do Trabalho brasileiro

É possível mencionar a promulgação da Constituição Federal de 1988 como marco para a fase democrática do Direito do Trabalho, ainda que tenham sido mantidos alguns institutos já ultrapassados no âmbito trabalhista, dentre os quais, a unicidade sindical (art. 8º, II da CF/88). Houve, ainda, diversas alterações constitucionais que aperfeiçoaram o avanço instaurado com a Constituição de 1988, como a EC nº 24/1999 e a EC

31. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 114-117.

32. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 114-117.

nº 45/2004, com a eliminação da representação corporativista classista e a redução do poder normativo da Justiça do Trabalho³³.

Por fim, podemos afirmar que nos últimos anos, o Direito do Trabalho tem como tendência, no Brasil, a flexibilização das normas trabalhistas, com a valorização do negociado sobre o legislado. Essa tendência é observada nas decisões recentes do STF em alguns temas, como a possibilidade de supressão das horas *in itinere*³⁴ ou a quitação geral e irrestrita na adesão ao PDV³⁵. Além disso, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, enfatizando acordos e convenções coletivas de trabalho em detrimento de dispositivos legais.

A nova legislação tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Tratou-se da maior e mais profunda alteração desde 1943. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva.

HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Manifestações incipientes ou esparsas (1888 a 1930): ausência de efetiva organização dos trabalhadores e edição de leis esparsas com pouca intervenção estatal. Surgimento das primeiras greves.

- **Marco inicial:** Lei Áurea (1888): Proibição da escravidão, o que amplia significativamente o trabalho livre subordinado (empregado).
- **Decreto Legislativo nº 1.150/1904:** pagamento de dívidas de trabalhadores rurais;
- **Decreto Legislativo nº 1.637/1907:** criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas;
- **Lei nº 3.724/1919:** legislação acidentária de trabalho;
- **Lei nº 4.682/1923 (Lei Elói Chaves):** Criou Caixas de Aposentadorias e Pensões para ferroviários e para marítimos;
- **Lei nº 4.982/1925:** férias de 15 dias anuais para empregados em estabelecimentos comerciais, industriais e bancários;
- **Código de Menores:** idade mínima de 12 anos para o trabalho com a proibição do trabalho noturno e minas.

Institucionalização do Direito do Trabalho no país (1930-1945): intensa atividade administrativa e legislativa do Estado com intervencionismo. Elaboração de políticas em 6 direções:

33. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 101-111-119.

34. RE nº 895759/PE – Relator Min. Teori Zavascki – Data de julgamento: 12/09/2016.

35. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015

- a) **Administração Federal:** Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto nº 19.443/1930) e do Departamento Nacional do Trabalho (Decreto nº 19.671-A/1931).
- b) **Área sindical:** intervenção e controle estatal dos sindicatos:
 - **Decreto nº 19.770/1931:** criou-se o sindicato oficial único e submetido ao reconhecimento do Estado
 - **Decreto nº 1.402/1939:** inviabilizaram a criação de sindicatos que não o sindicato oficial.
- c) **Solução judicial de conflitos trabalhistas:** Criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, em 1932. A Constituição de 1937 referiu-se à Justiça do Trabalho, que veio a ser regulamentada por um Decreto-lei nº 1.237/1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1º de maio de 1941.
- d) **Área previdenciária:** dotado de cunho corporativista. O primeiro órgão previdenciário desse modelo foi o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM).
- e) **Legislação profissional e protetiva:** Foi na década de 30 que teve início a edição de leis esparsas voltadas à proteção do trabalhador:
 - Trabalho da mulher (Decreto nº 21.471/1932);
 - Limitação da jornada de trabalho aos comerciários (Decreto nº 21.186/1932);
 - Estabelecimento de férias para os bancários (Decreto nº 23.103/1933).
- f) **Política oficial do corporativismo:** Lei de Nacionalização do Trabalho, como primeiro marco dessas ações, restringindo o trabalho de estrangeiros e o incentivo ao sindicalismo oficial com repressão estatal a organizações autônomas de trabalhadores.

Manutenção do modelo corporativista (1945 a 1988): manutenção das restrições corporativas como sindicato único e intervenção estatal nas entidades sindicais.

- Lei nº 5.859/1972: Lei do Trabalho Doméstico
- Lei nº 5.889/1973: Lei do Trabalho Rural

Transição democrática do Direito do Trabalho brasileiro (1988 até os dias atuais): Com a promulgação da CF/88, há a manutenção dos direitos trabalhista com a previsão de liberdade sindical, ainda que mantida a unicidade sindical (sindicato único).

- **Reforma Trabalhista:** maior e mais profunda alteração do Direito do Trabalho desde 1943: flexibilização das normas trabalhistas.

4. EVOLUÇÃO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS³⁶

Juntamente com a análise do surgimento e evolução histórica, é imprescindível que o candidato tenha conhecimento acerca do tratamento dado ao Direito do Trabalho

36. A evolução das Constituições brasileiras é tratada por Alice Monteiro de Barros. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 54-63.

nas Constituições brasileiras, pois o assunto é frequentemente cobrado nos concursos da seara trabalhista.

Há, inclusive, a tendência em se exigir em concursos trabalhistas a disciplina de Direito Constitucional do Trabalho, tendo em vista a supremacia da Constituição no ordenamento jurídico brasileiro. Lembre-se de que o direito do trabalho compreende um importante direito fundamental de 2ª dimensão (direitos sociais).

4.1. Constituição de 1824

A primeira Constituição brasileira foi a Constituição de 1824, também conhecida como Constituição do Império. Nela, não houve nenhuma norma atinente ao Direito do Trabalho, pois nesse período vigorava disposições de cunho liberal apenas. Lembre-se de que as primeiras constituições que versaram sobre o Direito do Trabalho foram as Constituições do México de 1917 e de Weimer na Alemanha de 1919³⁷.

Ressalta-se, entretanto, que havia previsão expressa em seu art. 179 que previa a garantia de liberdade de trabalho e da proibição das corporações de ofício:

Art. 179 da Constituição de 1824: A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte.

(...)

XXIV. Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio pôde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Officios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres.

4.2. Constituição de 1891

A Constituição de 1891 foi a primeira constituição republicana do Brasil e também não previu nenhuma disposição acerca do Direito do Trabalho. Assegurava, no entanto, a liberdade de associação:

Art. 72, § 8º, Constituição de 1891: A todos é licito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a policia senão para manter a ordem publica.

4.3. Constituição de 1934

A Constituição de 1934 é considerada um marco no Direito do Trabalho brasileiro, muito embora tenha tido vida curta. Referida Constituição foi a primeira a tratar da ordem econômica e social, com previsão de normas de proteção do trabalhador.

37. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 55.

Nesse sentido, há o reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais, bem como a necessidade da legislação estabelecer as condições de trabalho no intuito de proteger o trabalhador e os interesses econômicos do país. Nesse sentido, houve a previsão de diversos direitos trabalhistas:

Art. 121 da Constituição de 1934: A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

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

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

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

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

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

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

§ 6º – A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por

cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinqüenta anos.

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

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

Diversos direitos trabalhistas foram consagrados como a previsão de salário mínimo, a proteção do trabalho do menor, o descanso semanal remunerado, as férias, a indenização por dispensa sem justa causa, a proibição de discriminação no trabalho, o reconhecimento das convenções coletivas, dentre outros.

No âmbito sindical, a Constituição de 1934 reconheceu as convenções coletivas e previu a instituição da pluralidade sindical³⁸, ainda que esta não tenha sido regulamentada por lei. A previsão da Justiça do Trabalho surge também no texto constitucional de 1934 com a finalidade de solucionar conflitos entre empregados e empregadores³⁹. Com vida curta, a Constituição de 1934 logo foi substituída pela Constituição de 1937.

4.4. Constituição de 1937

Após a Constituição de 1934, todas as constituições brasileiras passaram a versar sobre o Direito do Trabalho. A Constituição de 1937, também conhecida como Constituição Polaca, estabeleceu o trabalho como dever social⁴⁰.

Além disso, foram previstas normas de tutela ao trabalhador, que vigoraram até serem suspensas pelo Decreto nº 10.358 de 1942:

Art. 137 da Constituição de 1937: A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

- a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;
- b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;

38. **Art. 120, parágrafo único, Constituição de 1934:** A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.

39. **Art. 122 da Constituição de 1934:** Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

40. **Art. 136 da Constituição de 1937:** O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

- c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa;
- d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
- e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada;
- f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço;
- g) nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo;
- h) salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho;
- i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei;
- j) o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior à do diurno;
- k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;
- l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto;
- m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;
- n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.

A Constituição de 1937 previu, portanto, algumas novidades, como a garantia de repouso nos feriados, a retribuição superior do trabalho noturno, a previsão acerca da sucessão trabalhista⁴¹.

No âmbito sindical, passou a prever a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória, além de considerar a greve o “lockout” como nocivos ao trabalho e ao capital⁴². Permaneceu a previsão da Justiça do Trabalho, mas ainda não foram estendidas as regras sobre competência, recrutamento e prerrogativas da Justiça Comum.

41. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 57.

42. **Art. 138 da Constituição de 1937**: A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. (Suspensão pelo Decreto nº 10.358, de 1942)**Art. 139 da Constituição de 1937**: Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a

4.5. Constituição de 1946

Com o fim da ditadura de Getúlio Vargas, foi promulgada a Constituição democrática de 1946, que também previa disposições acerca do Direito do Trabalho. De acordo com o art. 145 do texto constitucional de 1946, exigia-se que ordem econômica tivesse como parâmetro valorização do trabalho humano:

Art. 145 da Constituição de 1946: A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

Houve a retomada de diretrizes da Constituição de 1934, revogando o Decreto de 1940 que permitia que mulheres percebessem salários inferiores aos dos homens, sendo a primeira a garantir a participação do empregado nos lucros da empresa⁴³:

Art. 157 da Constituição de 1946: A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

I – salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II – proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

III – salário do trabalho noturno superior ao do diurno;

IV – participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;

V – duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;

VI – repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VII – férias anuais remuneradas;

VIII – higiene e segurança do trabalho;

IX – proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;

X – direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;

Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

43. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 58.

XI – fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;

XII – estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;

XIII – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XIV – assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;

XV – assistência aos desempregados;

XVI – previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;

XVII – obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

§ 1º Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios.

§ 2º Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social poderá ser criada, majorada ou estendida sem a correspondente fonte de custeio total.

No âmbito sindical, a Constituição de 1946 foi responsável pelo reconhecimento do direito de greve, a liberdade de associação e sindical, conferindo à lei o poder de regulamentação⁴⁴. Ressalta-se que a legislação infraconstitucional manteve a unicidade sindical. Antes considerada como órgão administrativo, a Justiça do Trabalho passou a ser integrada aos órgãos do Judiciário⁴⁵.

4.6. Constituição de 1967 e Emenda Constitucional nº 1/1969

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1/1969 foram outorgadas durante o período da ditadura militar. Não houve grandes inovações no texto constitucional no tocante ao Direito do Trabalho. Pode-se destacar a proibição da greve nos serviços essenciais⁴⁶, a introdução do regime do FGTS, que, a princípio, conviveu com o sistema de estabilidade, podendo o empregado optar por um deles, a idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos:

44. **Art. 158 da Constituição de 1946:** É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará. **Art. 159 da Constituição de 1946:** É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

45. **Art. 94 da Constituição de 1946:** O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:(...)IV – Juizes e Tribunais do Trabalho.

46. **Art. 157, § 7º da Constituição de 1967:** Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei.

Art. 158 da Constituição de 1967: A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

I – salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II – salário-família aos dependentes do trabalhador;

III – proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;

IV – salário de trabalho noturno superior ao diurno;

V – integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos;

VI – duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;

VII – repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VIII – férias anuais remuneradas;

IX – higiene e segurança do trabalho;

X – proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres;

XI – descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário;

XII – fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais e Industriais;

XIII – estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente;

XIV – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XV – assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva;

XVI – previdência social, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, para seguro-desemprego, proteção da maternidade e, nos casos de doença, velhice, invalidez e morte;

XVII – seguro obrigatório pelo empregador contra acidentes do trabalho;

XVIII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual, ou entre os profissionais respectivos;

XIX – colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença, mantidas pela União, conforme dispuser a lei;

XX – aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral;

XXI – greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º.

§ 1º – Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social será criada, majorada ou estendida, sem a correspondente fonte de custeio total.

§ 2º – A parte da União no custeio dos encargos a que se refere o nº XVI deste artigo será atendida mediante dotação orçamentária, ou com o produto de contribuições de previdência arrecadadas, com caráter geral, na forma da lei.

4.7. Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição cidadã, foi promulgada no período de redemocratização do país após o fim da ditadura militar e está vigente atualmente. A primeira grande modificação desse diploma consistiu na introdução dos direitos sociais no título de direitos e garantias fundamentais, especificamente no capítulo de direitos sociais.

As disposições acerca do Direito do Trabalho estão presentes especialmente nos arts. 7º a 11 da CF/88. O conhecimento prévio desses dispositivos é fundamental pelo leitor, pois são frequentemente objeto de concursos públicos, inclusive com questões dedicadas exclusivamente aos direitos constitucionais. Ressalta-se que, ao longo de todo o livro, cada direito e garantia prevista foram abordados de forma aprofundada.

Além disso, o candidato deve estar atento ao previsto no arts. 5º, I a VI, VIII a XVIII, XX, XXIII, XXIX, 6º, 37, II e 170, da CF/88 e 10, I e 19, do ADCT da CF/88.

Optamos por incluir a transcrição dos artigos para facilitar os estudos:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV – é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

(...)

VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX – é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI – a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV – é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV – é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI – todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII – a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

(...)

XX – ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

(...)

XXIII – a propriedade atenderá a sua função social;

(...)

XXIX – a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

(...)

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV – aposentadoria;

XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

a) (Revogada).

b) (Revogada).

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será

definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

(...)

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I – soberania nacional;

II – propriedade privada;

III – função social da propriedade;

IV – livre concorrência;

V – defesa do consumidor;

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego;

IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

ADCT

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, “caput” e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

(...)

Art. 19. Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.

§ 1º O tempo de serviço dos servidores referidos neste artigo será contado como título quando se submeterem a concurso para fins de efetivação, na forma da lei.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica aos ocupantes de cargos, funções e empregos de confiança ou em comissão, nem aos que a lei declare de livre exoneração, cujo tempo de serviço não será computado para os fins do “caput” deste artigo, exceto se se tratar de servidor.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos professores de nível superior, nos termos da lei.

Na comparação entre as Constituições, alguns temas se destacam na CF/88, como a previsão de equiparação de empregados urbanos e rurais; o fim da estabilidade decenária;

a unificação do salário mínimo, que passou a ser nacional; o PLR foi desvinculado da remuneração; a jornada do empregado foi limitada ao módulo de 44 horas semanais; o adicional de horas extraordinárias passou a ser de, no mínimo, 50%; permissão do trabalho das mulheres em atividades insalubres; fixação de idade mínima para o trabalho em 16 anos, salvo na condição de aprendiz, com idade de 14 anos; permissão da greve ao servidor público, com limites definidos por lei específica⁴⁷.

Importa destacar que a Constituição de 1988 não equiparou o empregado ao empregado doméstico, conferindo apenas alguns direitos aos empregados domésticos. Com a EC nº 72/2013, o rol de direitos garantidos foi ampliado significativamente sem que houvesse, no entanto, a equiparação.

Além disso, temos que citar o ADCT (Atos das Disposições Constitucionais Transitórias), responsável por garantir a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até o parto e a estabilidade do empregado eleito para o cargo de direção da CIPA, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS E O DIREITO DO TRABALHO

Constituição de 1824:

- Ausência de normas sobre Direito do Trabalho
- Liberdade de trabalho e proibição das corporações de ofício

Constituição de 1891:

- Ausência de normas sobre Direito do Trabalho
- Liberdade de associação

Constituição de 1934:

- 1ª Constituição Brasileira a prever normas de Direito do Trabalho
- Reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais com a pluralidade sindical (art. 120)
- Diversos direitos trabalhistas (art. 121)
- Justiça do Trabalho para dirimir conflitos entre empregados e empregadores (art. 122)

Constituição de 1937:

- Trabalho como dever social (art. 136)
- Previsão de unicidade sindical, proibição da greve e do “lockout” (art. 138 e 139)
- Previsão de direitos trabalhistas (art. 137)
- Justiça do Trabalho sem prerrogativas do Poder Judiciário (art. 139)

47. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016. p. 61-62.

Constituição de 1946:

- Valorização do trabalho humano na ordem econômica (art. 145)
- Previsão de direitos trabalhistas (art. 157)
- Reconhecimento do direito de greve, liberdade de associação sindical regulamentada em lei (art. 158 e 159)
- Justiça do Trabalho como integrante do Poder Judiciário (art. 94, V)

Constituição de 1967 e Emenda Constitucional nº 1/1969:

- Previsão de direitos trabalhistas (art. 158)
- Proibição das greves nos serviços essenciais (art. 157, § 7º)

Constituição de 1988:

- Redemocratização e previsão dos direitos trabalhistas no título de direitos fundamentais (art. 7º ao 11, CF/88)

CAPÍTULO II

A REFORMA TRABALHISTA

Sumário • 1. Histórico - 2. Valorização do negociado e impactos no direito e processo do trabalho - 3. Reforma trabalhista e direito intertemporal.

1. HISTÓRICO

Diante da importância do tema que proporcionou a maior e mais profunda alteração da legislação desde a criação da CLT em 1943, decidiu-se por trazer um novo capítulo sobre a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017.

A Reforma Trabalhista tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva.

A princípio, foi apresentado pelo então Presidente da República o Projeto de Lei de nº 6.787 de 23/12/2016. Esse Projeto se tratava, em verdade, de uma minirreforma trabalhista, já que propunha a alteração de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), assim como alterava a Lei nº 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços.

Em 26/04/2017, entretanto, o PL nº 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados com muitas alterações (quase 100 artigos) em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/1974 e a Lei nº 8.212/1991.

Após a aprovação pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Reforma Trabalhista foi enviado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, passando a ser denominado

PLC nº 38/2017. Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares, o Projeto em questão não contou com apoio popular,¹ sendo, mesmo assim, votado em regime de urgência. Após votação tumultuada no Senado, em 11/07/2017, o Projeto foi aprovado com 50 votos a favor e apenas 26 contra, recebendo sanção sem vetos pelo Presidente da República no dia 13/07/2017.

Com isso, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, sob o argumento de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A publicação da legislação no *Diário Oficial* ocorreu no dia 14/07/2017. Entretanto, foi estabelecida *vacatio legis* para a Reforma Trabalhista, que somente entrou em vigor depois de decorridos 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º, Lei nº 13.467/2017), em 11/11/2017.

Após 4 dias da nova lei em plena vigência, na véspera do feriado da Proclamação da República, surge a MP 808/2017, numa edição extra do Diário Oficial da União, com diversas alterações no texto da Reforma Trabalhista. Tratava-se do cumprimento de acordo firmado entre o Presidente da República e os Senadores, para a aprovação sem ressalvas da nova legislação. Surgiu assim a “Reforma da Reforma”.

Após a sua edição, a Medida Provisória entrou em vigor e passou a ser aplicada imediatamente com força de lei. No entanto, sua vigência tem limitação temporal e depende da conversão em lei pelo Congresso Nacional no prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período, para não perder eficácia. Os deputados e senadores tinham até o dia 23/04/2018 para votar a MP nº 808/2017, o que não ocorreu.

Dessa forma, a MP nº 808/2017 perdeu vigência e a Reforma passou a valer nos extados termos aprovados pelo Congresso Nacional na Lei nº 13.467/2017. O art. 62, § 3º, da CF/88 determina que compete ao Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas decorrentes da Medida Provisória. Vale destacar que essas diversas alterações na legislação trabalhista, com diversas leis vigendo em curtos períodos de tempo, trazem insegurança jurídica e diversos questionamentos que levarão anos até serem pacificados pelos tribunais.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei dos Domésticos – LC nº 150/2015. Entretanto, haverá impactos indiretos da Lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, pois o art. 19 da LC nº 150/2015 estabelece a aplicação subsidiária da CLT naquilo que for compatível com as peculiaridades dessa relação de emprego.

1. A consulta popular realizada pelo Senado constatou que 172.163 pessoas eram contra a Reforma e 16.789, a favor. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>.

2. VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO E IMPACTOS NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

O mote da Reforma Trabalhista consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Em diversas hipóteses por ela previstas, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. Além disso, houve também ampliação significativa da flexibilização trabalhista no âmbito individual, através de novas hipóteses de acordos entre empregado e empregador, podendo-se negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

HIPÓTESES DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR PREVISTAS NA REFORMA TRABALHISTA

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 × 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Empregado “hipersuficiente” (arts. 444, parágrafo único, e 611-A da CLT)
- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

A Reforma alterou diversos dispositivos da CLT e restringiu a atuação da Justiça do Trabalho, e tem como principais pontos no Direito do Trabalho:

- Fim da contribuição sindical obrigatória;
- Reajustes das multas administrativas;
- Prevalência do negociado sobre o legislado;
- Alteração no conceito de grupo econômico;
- Regulamentação do teletrabalho e sua exclusão do tópico duração do trabalho;
- Inclusão do trabalho intermitente;

- Responsabilidade do sócio retirante;
- Fim da previsão de horas *in itinere*;
- Fim da ultratividade em instrumentos coletivos;
- Permissão do trabalho da empregada grávida ou lactante em locais insalubres, desde que haja atestado médico permitindo;
- Permissão de fracionamento de férias em 3 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos;
- Previsão de prescrição intercorrente;
- Alteração da disciplina do trabalho a tempo parcial, com possibilidade de prestação de horas extras, abono pecuniário de férias e férias regida pelo art. 130 da CLT;
- Banco de horas estipulado por acordo escrito, com compensação em seis meses;
- Regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito para compensação no mês;
- Banco de horas semestral via acordo individual;
- Acordo individual escrito para o regime 12 x 36;
- Estabilidade dos representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados;
- Previsão de que os danos morais serão regidos apenas pela CLT;
- Tarifação do dano extrapatrimonial;
- Empregado “hipersuficiente” que pode estipular as condições do contrato de trabalho previstas no art. 611-A da CLT, com preponderância aos instrumentos coletivos, no caso de portador de diploma superior com salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social.
- Trabalhador autônomo;
- Uniformes no local de trabalho;
- Quitação anual das verbas trabalhistas;
- Distrato;
- Possibilidade da dispensa em massa;
- Regulamentação do PDV – Programa de Demissão Voluntária;
- Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.

No processo do trabalho, os seguintes temas são considerados os principais afetados pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista):

- Exigência de litisconsórcio nas ações individuais ou coletivas que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho;
- Instituição de cláusula compromissória de arbitragem em determinados contratos individuais de trabalho;
- Restrições à criação e alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais do TST e dos TRTs;
- Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial;
- Contagem dos prazos em dias úteis;
- Limitação máxima do valor das custas processuais;
- Requisitos para a concessão do benefício da Justiça gratuita;
- Condenação aos honorários periciais;
- Condenação em honorários advocatícios por sucumbência;
- Litigância de má-fé;
- Multa por falso testemunho;
- Procedimento da exceção de incompetência territorial;
- Ônus da prova;
- Requisitos da petição inicial trabalhista;
- Desistência da ação;
- Figura do preposto;
- Consequências do não comparecimento das partes em audiência;
- Possibilidade de apresentação de defesa escrita;
- Aplicação do Incidente de desconsideração da personalidade jurídica;
- Execução das contribuições sociais;
- Restrição da execução *ex officio*;
- Momento e prazo para a impugnação da decisão de liquidação da sentença;
- Correção monetária dos créditos trabalhistas;
- Garantia da execução, com a possibilidade de apresentação de seguro-garantia judicial;
- Imposição de requisitos específicos ao protesto, inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT);
- Garantia ou penhora nos embargos à execução;

- Aplicação da prescrição intercorrente;
- Prequestionamento do recurso de revista;
- Revogação do incidente de uniformização trabalhista;
- Transcendência no recurso de revista;
- Regras referentes ao depósito recursal.

Quanto aos novos dispositivos que versam sobre a negociação coletiva, é importante destacar que o próprio STF, desde 2015, já vinha se manifestando pela valorização do negociado sobre o legislado nos julgamentos acerca da supressão das horas *in itinere*² e na previsão de eficácia liberatória geral do PDV.³

Cumprido destacar que alguns artigos da Reforma Trabalhista já são objeto de ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade). O tema com o maior número de ADIs ajuizadas até o momento questionava o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Ocorre que, em 29/06/2018, o STF decidiu, no julgamento da ADI nº 5794, por maioria de 6 votos contra 3 contrários, pela constitucionalidade dos dispositivos da Reforma Trabalhista que extinguiram a obrigatoriedade da contribuição sindical. Votaram a favor da mudança promovida pela Reforma os Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Marco Aurélio Mello, Gilmar Mendes e Carmem Lúcia e, de forma contrária, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Dias Toffoli. Estiveram ausentes justificadamente os Ministros Ricardo Lewandowski e Celso de Mello.

Conjuntamente com a ADI nº 5794 foram também julgadas as seguintes ações do controle concentrado de constitucionalidade: ADI 5912, ADI 5923, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5900, ADI 5950, ADI 5945.

Diante do trâmite conjunto, a decisão do STF será aplicada a todos esses processos. Dessa forma, ao menos no âmbito jurisprudencial, foi pacificada a questão atinente à facultatividade da contribuição sindical.

No entanto, permanecem em discussão no STF diversos outros temas modificados pela Reforma Trabalhista. Nesse sentido, a ADI nº 5806, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada, Monitoramento, Ronda Motorizada e de Controle Eletro-Eletrônico e Digital, questiona a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, pois este violaria o direito ao salário mínimo e flexibilizaria o princípio protetor, questionando, ademais, a constitucionalidade da alteração, via lei ordinária, da natureza obrigatória da contribuição sindical⁴. Ainda sobre o questionamento do trabalho intermitente, foram ajuizadas as ADI nº 5826 e 5829, propostas, respectivamente, pela

2. RE nº 895759/PE – Relator Min. Teori Zavascki – Data de julgamento: 12/09/2016.

3. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.

4. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=362763>>.

Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENEPOPETR e pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas.

Além dessas, podemos citar a ADI nº 5766, proposta pela PGR, que questiona dispositivos da Reforma que afetam a gratuidade da justiça, contidas nos arts. 790-B, art. 791-A e 844, § 2º da CLT⁵.

Por fim, a ADI nº 5870, proposta pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, questiona os dispositivos do art. 223-G da CLT, que estabelecem limites para a fixação do dano moral decorrente da relação de trabalho, com violação ao art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, que garante ampla indenização ao empregado vítima de dano. Além disso, sustenta que a Lei de Imprensa já teria sido julgada inconstitucional, tendo em vista impor a tarifação do dano moral⁶.

Nota-se, assim, que os questionamentos acerca de alguns dispositivos da Reforma Trabalhista devem perdurar por mais alguns anos, até que se decidam as referidas ADIs.

Ademais, as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 causarão impactos em mais de 50 súmulas e orientações jurisprudenciais, que precisarão ser revistas ou canceladas pelo TST, como se verifica pelo quadro a seguir:

SÚMULAS E OJS DO TST QUE SERÃO IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA	ARTIGO DA REFORMA TRABALHISTA (FUNDAMENTO)
Súmula nº 6 do TST	Art. 461 da CLT
Súmula nº 51 do TST	Art. 611-A, VI, da CLT
Súmula nº 85 do TST	Arts. 59, 59-A e 59-B da CLT
Súmula nº 90 do TST	Art. 58, § 2º, da CLT
Súmula nº 101 do TST	Art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT
Súmula nº 114 do TST	Art. 11-A da CLT
Súmula nº 115 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 122 do TST	Art. 844, § 5º, da CLT
Súmula nº 127 do TST	Art. 461, § 2º, da CLT
Súmula nº 129 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT

5. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>.

6. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=367459>>.

SÚMULAS E OJS DO TST QUE SERÃO IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA	ARTIGO DA REFORMA TRABALHISTA (FUNDAMENTO)
Súmula nº 153 do TST	Art. 11-A, § 2º, da CLT
Súmula nº 202 do TST	Art. 611-A, VI, da CLT
Súmula nº 203 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 219 do TST	Art. 791-A da CLT
Súmula nº 226 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 241 do TST	Art. 457, § 2º, da CLT
Súmula nº 253 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 268 do TST	Art. 11, § 3º, da CLT
Súmula nº 277 do TST	Art. 614, § 3º, da CLT
Súmula nº 294 do TST	Art. 11, § 2º, da CLT
Súmula nº 318 do TST	Art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT
Súmula nº 320 do TST	Art. 58, § 2º, da CLT
Súmula nº 329 do TST	Art. 791-A da CLT
Súmula nº 330 do TST	Arts. 477 e 507-B da CLT
Súmula nº 331 do TST	Arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/1974
Súmula nº 338 do TST	Art. 611-A, X, da CLT
Súmula nº 354 do TST	Art. 611-A, IX, da CLT
Súmula nº 366 do TST	Art. 4º, § 2º, da CLT
Súmula nº 372 do TST	Art. 468, § 2º, da CLT
Súmula nº 377 do TST	Art. 843, § 3º, da CLT
Súmula nº 426 do TST	Art. 899, § 4º da CLT
Súmula nº 428 do TST	Art. 611-A, VIII, da CLT
Súmula nº 429 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT

SÚMULAS E OJS DO TST QUE SERÃO IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA	ARTIGO DA REFORMA TRABALHISTA (FUNDAMENTO)
Súmula nº 432 do TST	Arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT
Súmula nº 437 do TST	Arts. 71, § 4º, e 611-A, III, ambos da CLT
Súmula nº 440 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 443 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 444 do TST	Art. 59-A, da CLT
Súmula nº 457 do TST	Art. 790-B da CLT
OJ nº 14 da SDI-I do TST	Art. 477, § 6º, da CLT
OJ nº 235 da SD-I do TST	Art. 611-A, IX, da CLT
OJ nº 261 da SD-I do TST	Art. 448-A, da CLT
OJ nº 270 da SDI-I do TST	Art. 477-B da CLT
OJ nº 322 da SDI-I do TST	Art. 614, § 3º, da CLT
OJ nº 355 da SDI-I do TST	Art. 71, § 4º, da CLT
OJ nº 356 da SDI-I do TST	Art. 477-B da CLT
OJ nº 383 da SDI-I do TST	Art. 4º-C, § 1º, Lei nº 6.019/1974
OJ nº 388 da SDI-I do TST	Art. 59-A da CLT
OJ nº 392 da SDI-I do TST	Art. 11, § 3º, da CLT
OJ nº 411 da SDI-I do TST	Art. 448-A da CLT
OJ nº 418 da SDI-I do TST	Art. 461, § 3º, da CLT
OJ nº 132 da SDI-II do TST	Art. 855-E da CLT

Ressalta-se que buscamos analisar neste livro as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e seus possíveis reflexos nos diversos institutos do Direito do Trabalho, apontando inclusive as possíveis modificações na jurisprudência consolidada do TST. Essas alterações serão extremamente importantes para todos os que operam o Direito do Trabalho, sejam procuradores do trabalho, juizes, advogados, auditores-fiscais, professores, estudantes, além de, certamente, serem objeto dos próximos concursos na área trabalhista.

3. REFORMA TRABALHISTA E DIREITO INTERTEMPORAL

A Reforma Trabalhista modificou substancialmente o Direito do Trabalho, o que trará diversos impactos para as relações individuais e coletivas de trabalho. Um dos pontos mais polêmicos envolve a questão acerca do direito intertemporal, para se estabelecer as regras que deverão ser aplicadas para os contratos de trabalho extintos e em curso.

Importante destacar que, em regra, a norma trabalhista não retroage, respeitando-se, portanto, o princípio da irretroatividade das normas, previsto no art. 5º, XXXVI, CF/88. Portanto, todas as relações de trabalho extintas antes da entrada em vigor da nova lei, serão regidas pela legislação vigente na época dos fatos. Além disso, os direitos adquiridos antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 devem ser respeitados e regidos com base na legislação anterior. Exemplo: Empregador suprimiu o intervalo intrajornada de seus empregados antes de 11/11/2017. Nesse caso, o empregado tem direito adquirido ao recebimento de todo o período referente ao intervalo e não apenas ao suprimido, cuja parcela terá natureza salarial. Lembre-se de que, com a Lei nº 13.467/2017, a supressão ou redução indevida do intervalo intrajornada assegura apenas o pagamento do período suprimido, cujos valores terão natureza indenizatória (art. 71, § 4º, CLT).

O maior ponto de discussão refere-se, no entanto, às normas aplicáveis aos contratos ainda vigentes. A Reforma Trabalhista entrará em vigor e as alterações promovidas terão aplicação imediata para todos os trabalhadores contratados após sua entrada em vigor.

Além de modificar e acrescentar diversos dispositivos à CLT, a MP nº 808/2017, vigente de 14/11/2017 a 23/04/2018, estabeleceu em seu art. 2º regra sobre a aplicação da Lei nº 13.467/2017. Esse dispositivo trouxe norma acerca do direito intertemporal aplicável à Reforma Trabalhista:

Art. 2º da MP nº 808/2017 (VIGÊNCIA ENCERRADA). O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

Lembre-se de que a Reforma Trabalhista consistiu na maior modificação na legislação trabalhista desde 1943 com a promulgação da CLT. O estabelecimento de regras de direito intertemporal é fundamental para a aplicação da lei aos contratos de trabalho vigente. Mesmo diante da importância de regras claras de transição, a Lei nº 13.467/2017 foi totalmente omissa, e nada trouxe sobre os impactos que poderia causar nos empregados contratados antes da sua entrada em vigor.

De acordo com o dispositivo da MP, a Lei nº 13.467/2017 deveria ser **aplicada em sua integralidade aos contratos de trabalho vigentes**. Com a perda de eficácia da MP nº 808/2017 em 23/04/2017, surgiu o questionamento se a Lei nº 13.467/2017 terá aplicação imediata aos contratos em curso, já que o dispositivo expresso nesse sentido deixou de ser aplicado.

Entendemos que a aplicação imediata da Reforma Trabalhista deve permanecer mesmo após a perda de eficácia da Medida Provisória, pois essa previsão decorre diretamente da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, norma de metadireito

que estabelece diversas regras a serem observadas sobre a vigência e aplicação das demais normas no ordenamento jurídico brasileiro:

Art. 6º, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Portanto, a partir de 11/11/2017, todos os empregados contratados estarão sujeitos às novas regras da Lei nº 13.467/2017. Ocorre que é necessário estabelecer a situação dos empregados contratados antes da alteração legislação nesse regime de trabalho. A nova lei será aplicada, também, a esses empregados, em razão da aplicação imediata das normas trabalhistas.

É importante destacar esses impactos causados e a origem do direito que estava sendo dado aos empregados:

- 1) Cláusula contratual:** Se o direito é concedido por meio de cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida a supressão de seu pagamento aos empregados que já o recebiam. Pela aplicação do princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para prejudicar o trabalhador, pois aderem ao contrato de forma permanente (art. 468 da CLT).

De acordo com o posicionamento de Homero Batista Mateus da Silva⁷, com o qual concordamos, as normas que permitem a negociação direta entre o “empregado hipersuficiente” e seu empregador (art. 443, parágrafo único, CLT) e a possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória arbitral (art. 507-A, da CLT) são duas hipóteses de cláusulas contratuais que não podem ser aplicadas aos contratos vigentes.

Da mesma forma, o trabalho intermitente exige disciplina contratual diversa daquela prevista nos contratos por prazo indeterminado. Portanto, diante da impossibilidade de alteração lesiva ao trabalhador (art. 468 da CLT), não é possível a adoção do trabalho intermitente aos contratos vigentes. Ressalta-se que a dispensa de trabalhadores em contrato por prazo indeterminado e sua recontração como trabalhador intermitente pode configurar fraude⁸ (art. 9º, da CLT)

- 2) Instrumentos coletivos:** Se determinado direito for concedido por meio de norma coletiva, integrará o contrato de trabalho pelo prazo de vigência da norma coletiva. Ressalta-se que, com a aprovação da Reforma Trabalhista, é vedada a ultratividade das normas coletivas, que perderão seus efeitos com o término de sua vigência, sempre limitado ao prazo máximo de 2 anos:

7. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 200.

8. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 200.

Art. 614, § 3º, da CLT: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

- 3) Direitos decorrentes de lei:** Se o direito é concedido ao empregado por força de lei, havendo alteração legislativo no direito, o direito passará a ser concedido de acordo com a nova previsão legal. Essa característica acompanha o contrato de trabalho diante de sua característica de trato sucessivo, cujas obrigações se renovam no tempo.

Sobre esse terceiro ponto, direitos decorrentes de lei, há duas possibilidades de interpretação dos novos dispositivos:

- a) Cessação imediata do pagamento:** por se tratar de direito que decorre exclusivamente da legisla o e diante da característica de contrato por trato sucessivo, haverá cessa o, imediata, de seu pagamento com a entrada em vigor da Lei n  13.467/2017. Exemplo: As horas *in itinere* não integram mais a jornada de trabalho. A partir de 11/11/2017, os valores referentes às horas *in itinere* prestadas não serão remunerados.
- b) Aplica o analógica com os eletricitários:** O TST estabeleceu interessante regra de transi o para o cáculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, que pode ser aplicada analogicamente aos demais dispositivos modificados pela Reforma Trabalhista. Esses trabalhadores, tradicionalmente, tiveram o adicional de periculosidade calculado sobre o s l rio + adicionais, por expressa previsão na revogada Lei n  7.369/1985 .

Tendo em vista que a energia elétrica passou a ser prevista como atividade perigosa no art. 193, I, da CLT, surgiu a discussão se deveria ou não incidir sobre o s l rio-base ou sobre o complexo salarial. De acordo com o art. 193, § 1  da CLT, o adicional de periculosidade de 30%   sobre o s l rio-base, ou seja, **o cáculo não leva em conta outros acréscimos:**

Art. 193, § 1 , CLT: O trabalho em condi es de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o s l rio sem os acréscimos resultantes de gratifica es, pr mios ou participa es nos lucros da empresa.

Em 30/11/2016, o TST alterou a reda o da Súmula n  191 e cancelou a OJ n  279 da SDI-I do TST¹⁰ acerca da base de cáculo do adicional de periculosidade aos eletricitários:

9. **Art. 1 , Lei n  7.369/1985 (REVOGADO):** O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condi es de periculosidade, tem direito a uma remunera o adicional de trinta por cento sobre o s l rio que perceber.
10. **Orienta o Jurisprudencial n  279 da SDI-I do TST (CANCELADA):** O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.

Súmula nº 191 do TST: Adicional de periculosidade. Incidência. Base de cálculo

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III – A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

De acordo com a nova redação da Súmula nº 191 do TST, o adicional de periculosidade será calculado de forma distinta em relação aos empregados contratados antes e após a revogação da Lei nº 7.369/1985 da seguinte forma:

- 1) **Empregados contratados na vigência da Lei nº 7.369/1985:** o pagamento do adicional de periculosidade deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (salário + acréscimos). Nesse caso, não é válida norma coletiva que restringe a incidência apenas ao salário básico;
- 2) **Empregados contratados após a inserção da energia elétrica como atividade perigosa no art. 193 da CLT (revogação da Lei nº 7.369/1985):** Nesse caso, o cálculo do adicional de periculosidade para os eletricitários é realizado sobre o salário-base, ou seja, o cálculo não leva em conta outros acréscimos. (art. 193, § 1º, CLT).

Por aplicação analógica, o mesmo raciocínio da Súmula nº 191 do TST, poderia ser estendido, por exemplo, às horas *in itinere*. Dessa forma, os trabalhadores contratados antes da alteração realizada pela Reforma Trabalhista, permanecem com a possibilidade de cômputo das horas de trajeto caso o trabalho esteja localizado em local de difícil acesso e o transporte seja fornecido pelo empregador, seguindo as regras que eram previstas na redação anterior do § 2º do art. 58 da CLT.

Ressalva-se da aplicação imediata da lei, as hipóteses que importaram em redução salarial. A Reforma Trabalhista alterou a natureza jurídica de diversas parcelas, como diárias para viagens, gratificações ajustadas, abonos, prêmios (art. 457, § 1º e 2º, da CLT) e também suprimiu o recebimento de gratificação de função aos empregados com mais de 10 anos de serviços (art. 468, § 2º, da CLT). Nesses casos, a alteração importa em violação do princípio da irredutibilidade salarial, pois as parcelas deixarão de ser integrar as demais parcelas, reduzindo o salário do empregado. Não poderão, portanto, serem aplicadas aos contratos vigentes¹¹.

11. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 201.

Ademais, entendemos que, na análise do direito intertemporal, deve ser respeitada a coisa julgada. Todas as ações já julgadas com base na legislação anterior à Reforma Trabalhista, não poderão ser modificadas sob o argumento de alteração legislativa posterior¹².

No mesmo sentido, os processos em trâmite na Justiça do Trabalho, como aqueles envolvendo a terceirização da atividade-fim, prêmios com natureza salarial, entre outros, devem ser julgados com base na **legislação vigente no momento da prestação dos serviços**. Assim, mesmo que o processo não tenha sido julgado até 11/11/2017, se versar sobre momento anterior à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, deverá ser julgado com base na legislação vigente na época dos fatos. A nova Lei 13.467/2017 não trouxe anistia ampla e irrestrita às irregularidades já cometidas, ainda em análise no Judiciário Trabalhista.

3.1. Normas processuais e Instrução Normativa nº 41 do TST

Em 21 de junho de 2018, o TST editou a Instrução Normativa nº 41 que dispõe sobre a aplicação das normas da CLT modificadas pela Reforma Trabalhista no âmbito do Processo do Trabalho.

É válido destacar que os dispositivos dessa instrução normativa não são aplicados de forma imediata ao direito material do trabalho. No que tange ao Direito do Trabalho, o TST ainda terá que se manifestar a respeito das regras de transição da Reforma Trabalhista e da legislação anterior.

Entretanto, pela leitura do art. 1º de referida instrução, verifica-se que o Tribunal determinou a aplicação imediata da Lei nº 13.467/2017, devendo ser conservadas todas as situações pretéritas já iniciadas ou consolidadas pela legislação anterior:

Art. 1º da Instrução Normativa nº 41 do TST: A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das

Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

Entendemos que esse dispositivo também deverá ser adotado para os novos dispositivos de Direito Material Trabalho, diante do princípio da alicação imediata das normas previsto no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

12. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 201.