

IMPORTÂNCIA HISTÓRICA E ATUALIDADE DO DIREITO DO TRABALHO

Horácio Senna Pires*

Volta à discussão, no bojo da crise econômica que atravessamos, uma “Reforma Trabalhista”, com propostas legislativas de ampla terceirização da mão de obra, flexibilização de direitos, prevalência de acordos e convenções coletivas sobre a legislação. E, na sequência, a submissão dos conflitos laborais à Justiça Comum, com a extinção da Justiça do Trabalho.

Tais proposições não surgiram de repente. São teorias trazidas à luz, periodicamente, por forças conservadoras, inconformadas com a proteção legal assegurada ao trabalhador. São tentativas de retrocesso, desconhecendo a importância histórica e atualidade do Direito do Trabalho.

Lembre-se, porém, que toda crise econômica afeta capital e trabalho, tanto assim que ilustres estudiosos reconhecem que as crises econômicas são companheiras de jornada do Direito do Trabalho. E a crise que enfrentamos, que foi forte nos Estados Unidos da América e que a União Europeia vivencia com intensidade, tem raízes na década de 1970 do século passado.

Lemos no *Observatório da OIT*, publicado pela Anamatra, que se trata de uma “crise econômica e financeira”, que se arrasta provocando desemprego e aviltamento dos salários. O mesmo *Observatório da OIT* enfatiza que “essa situação era resultado de um processo injusto e inequitativo, tal como assinalado desde 2004 pela Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, reunida no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e que considerou essas desigualdades globais como inaceitáveis do ponto de vista moral e insustentáveis do ponto de vista político”.

Estudos publicados pela OIT, com referência ao lapso de 1995 a 2007, evidenciam que 70% dos países analisados ampliaram as desigualdades de renda, diminuindo os salários em relação ao PIB.

A crise, todavia, foi também uma crise de paradigmas. Na sua raiz, como assinalam aqueles estudos, estava todo um processo de desvalorização do traba-

* *Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho.*

lho e de supervalorização do mercado financeiro. Daí porque, desde 2008, a OIT advertiu para a necessidade de enfrentar não apenas os efeitos imediatos da crise que recrudescia, mas também as suas causas, “assim como para a importância não só de salvar o sistema financeiro, mas também proteger a economia real, ou seja, as empresas sustentáveis, os trabalhadores e suas famílias, em especial os mais vulneráveis aos efeitos da crise”, como os jovens e os migrantes. Assinalou, acima de tudo, a importância de proteger o emprego e a renda.

Recomendou, enfaticamente, a OIT, que a resposta à crise não poderia ser um retrocesso ao *status* precedente. A resposta deveria ensejar oportunidade para redefinir as bases do processo de desenvolvimento e crescimento econômico, rumo a um modelo sustentável do ponto de vista econômico, social e ambiental. Em verdade, a crise, de origem financeira e especulativa, não pode servir de pretexto para culpabilizar o Direito do Trabalho e desconhecer os benefícios conquistados pelos trabalhadores.

No campo do trabalho estão as vítimas, não cabendo prejudicá-las, ainda mais com medidas de flexibilização ou de desregulamentação da legislação laboral. Tal receituário, já usado sem qualquer efeito positivo, vem, de novo, a ser invocado para alicerçar medidas restritivas dos direitos trabalhistas e previdenciários. Espera-se que o mundo aceite, como inevitável, a existência de uma faixa de excluídos que ontem seria de 30% e que hoje se eleva a patamares altamente perigosos para a paz social e para o equilíbrio entre as nações.

A reação do eleitorado em países da Europa que tentaram investir contra direitos trabalhistas tem sido forte, exigindo políticas que possam mitigar medidas de severa austeridade impostas aos assalariados. “Empobrecer o povo não é a solução”, foi o grito dos trabalhadores portugueses, em ampla campanha permanente, iniciada em 2012.

Entre nós, os pregoeiros dos tempos sombrios voltam-se contra a legislação reunida na Consolidação das Leis do Trabalho. Acusam-na de ter inspiração fascista, de estar desatualizada, engessando as relações trabalhistas e de onerar o chamado “custo Brasil”. Quando da sua edição em 1943, em pleno governo de Getúlio Vargas, a CLT foi acusada de autoritária, inoportuna e prematura. Alguns, ainda hoje, proclamam os mesmos equívocos.

Manuel Alonso Olea esclarece que “as disciplinas jurídicas não são, em princípio, produto de elaborações artificiosas dos juristas, mas uma tentativa de melhor apreensão dessas realidades que são, por seu turno, reflexo das diferentes formas como o Direito do Trabalho regula a realidade social e da própria

diversidade da realidade social regulada” (*Introdução do direito do trabalho*. Porto Alegre: Sulina, 1969).

Por isso, na construção e na evolução do Ordenamento Jurídico, ao lado do direito das relações comerciais, do direito das relações de propriedade e de família, o trabalho humano, elemento fundamental da riqueza das nações, exigiria tratamento diferenciado.

Sem dúvida, o século XVIII revelou duas revoluções que imprimiram novos rumos à história da humanidade: a Revolução Liberal e a Revolução Industrial. A primeira enfatizava a liberdade do homem como cidadão. Já a Revolução Industrial, a partir do uso da máquina, viria a ocasionar a concentração dos operários sob o jugo do capital. Os fatos demonstraram que os conceitos abstratos de liberdade e igualdade permitiram o surgimento de uma nova forma de escravidão.

Com as máquinas a vapor surgiram o capitalismo e os movimentos de reivindicação, antagonismo que exigiria a intervenção estatal, impondo limites à autonomia da vontade nas relações de trabalho.

O Direito Comum, individualista, revelou-se insuficiente para compor os conflitos resultantes das relações de trabalho subordinado. Daí a eclosão de um novo ramo da ciência jurídica, um novo sistema legislativo, o Direito do Trabalho, que se destacou do Direito Civil. E a nova disciplina formula-se com inegável caráter internacional, sendo objeto do Tratado de Versalhes, de 1919, que, encerrando a Primeira Guerra Mundial, propõe, no Capítulo XIII, o engajamento dos Estados em um movimento com vista a assegurar amparo jurídico às respectivas populações e a afastar a miséria que vitimava as massas.

Adotava-se o pressuposto de que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores favorecia a paz. Neste contexto foi instituída a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que sobreviveu à Liga das Nações que a criou, encarregando-se de tornar efetivos, no campo do trabalho, os direitos humanos fundamentais.

Na sequência desse ideário, que se esboça em nível mundial, em 1919 e se justificaria em 1948, é que a Revolução de 1930 propõe, no Brasil, uma legislação protetiva das forças laborais e, posteriormente, um organismo judiciário especializado para dirimir os conflitos emergentes dessa realidade. Aí a elaboração das primeiras leis, logo após objeto de uma Consolidação, e a criação da Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

Não se trata, todavia, de elaboração intelectual, sem ressonância na realidade do país. Neste sentido, Orlando Gomes e Elson Gottschalk pontuam que, desde o início do século XX, greves foram deflagradas em diversos pontos do território nacional, notadamente no Rio de Janeiro, na Bahia e em São Paulo,

“numa demonstração história de uma consciência de classe que já se delineava”, mesmo antes da Revolução de 1930 (*Curso de direito do trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016).

Impossível, portanto, definir-se a CLT como prematura e inoportuna. O Brasil, com a adição da CLT, dava um passo importante, alinhava-se ao pensamento internacional em prol do reequilíbrio jurídico das forças de produção da riqueza e acelerava a implantação de métodos de regulação e solução dos conflitos trabalhistas. A acusação genérica de ter inspiração fascista é, sem dúvida, fruto da insciência ou da má-fé.

Se algum paralelo se pode traçar entre a *Carta Del Lavoro* e a CLT, restringe-se à estrutura sindical, já prevista em decretos-leis de 1939 e 1942, à luz da Constituição Federal de 1937, então vigente.

Os críticos esquecem todo um contexto doutrinário e legislativo que, de dentro e fora do Brasil, por certo influenciou a elaboração da CLT, cujo texto centra-se no princípio da proteção jurídica do trabalhador, princípio adotado, como vimos, pelo Tratado de Versalhes e que se tornou alicerce da doutrina da Organização Internacional do Trabalho.

Outrossim, a CLT nada acrescenta ao chamado “custo Brasil”, sendo de todo extravagante lembrar, como justificativa, o pagamento de direitos consagrados e de grande importância social, como férias, 13º salário, remuneração do repouso semanal, adicionais por serviço perigoso ou insalubre, horas extraordinárias e contribuições ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, este que facilita dispensas sem justa causa.

O resto são encargos tributários incidentes sobre a folha de pagamento dos salários, o que não depende das partes do contrato de trabalho. Característica sempre escamoteada pelos pregoeiros da desregulamentação, desejosos de entregar o vínculo trabalhista ao jogo do mercado.

Quanto à contemporaneidade da CLT, as acusações de desatualização e rigidez do texto, atravancando o progresso econômico, é flagrantemente improcedente. A CLT sobreviveu ao Estado Novo. Sua consistência jurídica salvou-a das intempéries políticas e de crises econômicas. Crises que, apesar de companheiras de jornada do Direito do Trabalho, encontram sempre quem procure solvê-las por meio da precarização dos direitos do trabalhador, como se o trabalho fosse responsável pela desorganização das economias nacionais ou regionais.

As constituições posteriores a 1943 chancelaram-na com destaque para a Carta de 1946, que integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, o que viabilizaria a construção de um Direito Pretoriano neste campo, e o Estatuto

Fundamental de 1988, que conferiu *status* constitucional aos mais conspícuos direitos trabalhistas, além de consagrar a dignidade da pessoa humana e reconhecer o trabalho e a livre-iniciativa como valores sociais, tornando-os fundamentos do Estado, como proclama no seu art. 1º, III. E no art. 193, consagrando que *a ordem social tem como base o primado do trabalho*.

Tal sobrevida sinaliza a resposta da CLT às exigências de cada época. Por isso a rigidez da CLT, a impossibilitar melhoramento das relações trabalhistas e sua adaptação às novas tendências econômicas e sociais, são afirmações que só podem impressionar a quem desconhece a realidade.

Talvez a CLT seja o diploma legislativo que, no Brasil, mais vem sofrendo sucessivas e significativas alterações durante sua vigência. No seu Capítulo I do Título II (Normas Gerais de Tutela do Trabalho), que trata da identificação profissional, inúmeros artigos foram revogados (18, 19, 22, 23, 24, 35, 42, 43, 44, 45, 46), com vista à desburocratização. Outros tantos foram alterados ou complementados pelo DL nº 229/67 e pela Lei nº 10.270/01.

A duração do trabalho, tema que embalou o nascimento do Direito do Trabalho, regulada pelo Capítulo II, foi objeto de modificações trazidas pelo DL nº 229/67, pela Lei nº 8.966/94, pela Lei nº 10.243/01 e pela MP nº 2164-41/01, esta última instituidora do sistema de “banco de horas”, que permite compensar horas extraordinárias no prazo de um ano (CLT, art. 59, § 2º). Isto sem falar na regulação específica do descanso semanal pela Lei nº 605/1949 e outras que a complementam (Lei nº 662/1949 e Lei nº 6.802/80) quanto aos feriados nacionais. Neste tema sobrelevam regras constitucionais permissivas de compensação de horários, mediante negociação coletiva, ainda que se trate de labor em turnos ininterruptos de revezamento.

Dos 52 artigos que normatizam, no Capítulo III, o salário mínimo, só 11 subsistiram às revogações posteriores. E a Lei Maior de 1988, também neste tópico, possibilitou a flexibilização do princípio da irredutibilidade do salário, remetendo-o à negociação coletiva. E flexibilizar jornada e salário, reconheça-se, é chegar a um limite perigoso para o trabalhador.

Todo o Capítulo IV, do Título II, que disciplina a concessão e remuneração das férias anuais teve nova redação dada pelo DL nº 1.535/77, de acordo com a Convenção nº 132 da OIT, introduzida em nosso ordenamento jurídico pelo Decreto nº 3.197/99.

Do art. 154 ao 201, a CLT cuida da segurança e da medicina do trabalho, em capítulo (V) integralmente introduzido pela Lei nº 6.514/77, igualmente adaptado a normas internacionais (Convenção nº 174 e Recomendação nº 181, da OIT),

adotadas pelo direito brasileiro através do Decreto nº 4.085/02. Capítulo constantemente atualizado por normas reguladoras editadas pelo Ministério do Trabalho. Neste capítulo, 21 artigos foram revogados. A estatística vergonhosa de acidentes no trabalho, no Brasil, com registros de milhares de mortos, está a exigir constante vigilância quanto a esta parte da lei, de modo a tornar cada vez mais seguras as condições de trabalho, em mira a inibir as práticas deletérias, negligentes e criminosas.

Seria fastidioso repassar, aqui e agora, capítulo por capítulo da CLT, garimpando todas as modificações com vista a atualizá-la, bem como toda a legislação esparsa que amplia ou complementa o seu texto. Aí estão as leis que estabeleceram entre nós os institutos do seguro-desemprego, do vale-transporte, da repartição dos lucros da empresa, do programa de assistência social – PIS, do trabalho temporário nas empresas urbanas. E mais, a Lei do Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Trabalho, o Regulamento do Trabalho Virtual (2011), estabelecendo que meios informatizados de controle e supervisão são considerados para fins de subordinação jurídica, a ampliação da licença-maternidade e o reconhecimento da estabilidade da gestante também durante o período de pré-aviso. O Estatuto da Igualdade Racial e a Lei das Cooperativas de Trabalho trazem igualmente significativas inovações.

Lembraria, para finalizar este quadro, mais dois aspectos. O primeiro diz respeito à garantia do tempo de serviço. O antigo sistema da estabilidade decenal foi substituído pelo regime do FGTS, a princípio de forma opcional (Lei nº 5.107/66), posteriormente ampliado e tornado obrigatório pela Constituição Federal de 1988 e depois inteiramente regulado pela Lei nº 8.036/90, agora alcançando até a relação de emprego doméstico. Foi uma mudança radical que de um lado serviria para a formação de uma poupança forçada do empregado, com possibilidade de saque antecipado para aquisição de moradia ou para atender a necessidade extrema. Por outro lado, tornou-se vetor de indesejável e prejudicial rotatividade no emprego, prejudicial inclusive em termos de aprimoramento profissional.

O segundo aspecto guarda pertinência com o Direito Processual do Trabalho, por igual incluído no contexto consolidado. Também nesse aspecto modificações significativas foram produzidas, encartadas na própria CLT ou constantes de leis extravagantes.

Apesar de alguns entraves no *iter* procedimental das ações trabalhistas, o arcabouço simplificado adotado pela CLT ainda se revela inovador e muitos de seus passos foram adotados pelo processo comum, como, por exemplo, as comunicações por via postal, as obrigatórias tentativas de solução conciliatória da demanda, a concentração dos atos processuais em audiência, a irrecorri-

bilidade imediata das decisões interlocutórias, a ausência de autonomia da execução de sentença.

A legislação do trabalho não pode se fossilizar, como não ocorreu até agora, como vimos das alterações nominadas e de outras tantas, com vista a sua modernização. E muito dessa necessária atualização passa pelo sindicato, que os tempos exigem forte, representativo, atuante.

A pulverização da malha sindical vai na contramão do fortalecimento do sindicato, enfraquecendo sua atuação nas negociações coletivas. A partir de 2005 foram criados 2.050 sindicatos, número que atualmente já supera 15.000 entidades.

Não há dúvida de que muita coisa pode ser mudada em nosso ordenamento jurídico-trabalhista. Algo, porém, é inarredável. Há o que podemos chamar de núcleo duro da lei trabalhista que, na CLT, estampa-se em regras introdutórias, com as definições das figuras de empregado e empregador, este onerado com os riscos do empreendimento e aquele pelo estado de subordinação jurídica. Tem-se ali, ainda, os parâmetros para a delimitação do tempo de serviço, caracterizado pelo colocar-se à disposição do empregador. E mais, o princípio do salário igual para trabalho igual, o trabalho em domicílio no âmbito da relação de emprego, as regras de interpretação, a segurança dos direitos do trabalhador em face de possíveis alterações na estrutura jurídica da empresa e a regra de nulidade dos atos atentatórios da própria CLT.

Recomenda-se o apreço do povo brasileiro pela CLT, em razão de sua setuagenária trajetória. Nela se contêm os princípios maiores que justificaram e justificam a autonomia do Direito do Trabalho. Nela se evidenciam as diretrizes para a proteção do trabalhador, como pessoa humana e construtor da riqueza nacional. São valores que emanam do próprio trabalho, erigido pela Constituição Federal, como pilar da cidadania.

Miguel Reale, em prefácio ao livro *Filosofia do Trabalho*, de Luigi Bagolini, pontifica: “Não entendo como se possa dizer que o trabalho não seja criador de valores. Ele já é, por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais de objetivação do espírito enquanto transformador da realidade física e social, visto como o homem não trabalha porque quer, mas sim por uma exigência do seu fim social que é ser pessoa de relações”.

Eis porque qualquer propósito de reforma da CLT, cuja necessidade o evoluir da história vai formulando, deve alicerçar-se, antes de tudo, na preservação dos princípios e dos valores que a fundamentam. Jamais contribuir para a degradação, o aviltamento, o empobrecimento daquele que, com a dádiva do seu próprio ser, completa a obra divina da criação.