

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES –
CAMPUS DE SANTO ÂNGELO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – MESTRADO

ASPECTOS HISTÓRICOS E SOCIAIS DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE ÀS
INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

INAJARA MACHADO DOS SANTOS FALCI

SANTO ÂNGELO – RS
2010

INAJARA MACHADO DOS SANTOS FALCI

ASPECTOS HISTÓRICOS E SOCIAIS DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE ÀS
INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

Dissertação de Mestrado em Direito para
obtenção do título de Mestre em Direito,
Universidade Regional Integrada do Alto
Uruguai e das Missões – URI – Campus de
Santo Ângelo, Departamento de Ciências
Sociais Aplicadas, Programa de Pós-
Graduação em Direito – Mestrado

ORIENTADOR: Prof. Dr. Florisbal de Souza Del' Olmo

SANTO ÂNGELO – RS
2010

INAJARA MACHADO DOS SANTOS FALCI

ASPECTOS HISTÓRICOS E SOCIAIS DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE ÀS
INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004

Dissertação de Mestrado submetido à Comissão Julgadora do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado da Universidade Regional Integrada do alto Uruguai e das Missões – Campus de Santo Ângelo como parte dos requisitos necessários à obtenção do Grau de Mestre em Direito, Área de Concentração: direitos Especiais, Linha de Pesquisa: I – Direito e Multiculturalismo (ou II – Cidadania e Novas Formas de Solução de Conflitos).

Comissão Julgadora:

Prof. Dr. Florisbal de Souza Del' Olmo
Orientador

Prof. Dr.
Examinador

Prof. Dr.
Examinador

Santo Ângelo, 15 de novembro de 2010.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO TRABALHISTA	10
1.1 Aspectos Históricos na Perspectiva Internacional do Direito do Trabalho	23
1.1.1 O Direito do Trabalho no Final do Século XVIII até o Manifesto Comunista de 1848	25
1.1.2 O Direito do Trabalho de 1848 até 1919	30
1.1.3 O Direito do Trabalho do Início de 1919 até o século XX	37
1.2 O Direito do Trabalho na Época da Independência até a Abolição da Escravatura no Brasil.....	45
1.2.1 O Direito do Trabalho de 1930 até a Constituição Federal de 1988	49
1.3 O Estado Social e o Direito do Trabalho.....	60
2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE OS PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCESSO.....	63
2.1 Os Princípios Constitucionais e a Tutela Jurisdicional Trabalhista.....	67
2.1.1 O Princípio do Acesso à Justiça.....	70
2.1.2 O Princípio da Razoável Duração do Processo e da Celeridade Processual.....	75
2.2 os Princípios Referentes ao Direito do Trabalho.....	83
3 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45 E SUAS IMPLICAÇÕES.....	92
3.1 A Competência da Justiça do Trabalho para Processar e Julgar o Assédio Sexual e Moral.....	107
3.1.1 Conceito e Perspectivas Gerais do Assédio Sexual e Moral.....	109
3.2 Jurisdição: Considerações Gerais.....	115
3.3 Considerações sobre o Rito Sumaríssimo.....	120
3.3.1 Aplicação do Rito Sumaríssimo dentro dos Litígios Trabalhistas.....	120
CONCLUSÃO.....	123
REFERÊNCIAS.....	127

RESUMO

O Direito do Trabalho é evidenciado como um dos campos do Direito que mais tende à constante evolução, pois deve seguir os comportamentos do ser humano e oportunamente os decorrentes de seu trabalho. Desta forma, o Direito do Trabalho também vem acompanhando as últimas evoluções e diante disso a EC 45 trouxe para competência da Justiça do Trabalho questões que são inerentes ao dia a dia daqueles que são partícipes de relações de trabalho, como o assédio sexual e o assédio moral práticas cada vez mais frequentes nas relações de emprego como também nas demais relações de trabalho. Dada a crueldade como estas ações de assédio se dão e da forma com se ensejam no meio ambiente do trabalho, faz-se necessário que haja maior informação, repressão e sanção destes crimes, conforme já começa ser demonstrado pela legislação, sendo, atualmente, até passível de indenização por dano moral. Tal temática abordada nesta pesquisa vem ao encontro de muitos questionamentos atuais que tomam conta de uma sociedade que, através da evolução e globalização, se transforma e se atualiza.

Palavras-chave: Direito do trabalho; assédio sexual e moral; competência da justiça do trabalho.

RESUMEN

The Labour Law is highlighted as one of the legal areas most prone to constant evolution, therefore must follow the behavior of humans and timely manner due to their work. Thus, the Labour Law also has been following the latest developments on this and brought to the EC 45 of the Labour Court jurisdiction issues that are inherent in day by day those who are participants in industrial relations, such as sexual harassment and bullying increasingly common practice in the employment relationship but also in other relationships. Given the cruelty of harassment as these actions take place and the way it is vested in the work environment, it is necessary to have more information, suppress and punish such crimes, as is already beginning to be established by legislation, and, currently, up liable for compensation for moral damage. This theme addressed in this research is in line with many current discussions that take account of a company that, through evolution and globalization.

Keywords: Labor Law, sexual harassment and moral powers of labor courts.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo a análise dos conflitos e mudanças existentes com relação ao Direito do Trabalho em nosso país. O interesse surgiu, pelo fato de o tema ser sempre considerado atual e de suma importância e por estar se revelando cada vez mais polêmico e passível de discussões.

O trabalho sempre esteve associado à ideia de castigo, de sofrimento, o homem tem que trabalhar para conseguir os meios necessários a sua própria subsistência e de sua família. Antiguidade, a exploração forçada do homem pelo próprio homem é que predominava, a *escravidão*, a qual surgiu dos conflitos e das guerras e começou a se alastrar pelas guerras e também pelos nascimentos.

Posteriormente, passa a existir a *servidão*, estes até possuíam alguns direitos, no entanto eram expostos a uma série de limitações semelhantes ao regime da *escravidão*. O regime da *servidão* sofre um impacto, quando surge uma nova forma de organização do trabalho, as chamadas *corporações de ofício*, nas quais só se permitia o exercício da profissão aos que fizessem parte da *corporação*, estas acabaram suprimidas por serem vistas como atentatórias aos direitos do indivíduo.

Entretanto, a mais importante transformação aconteceu com a denominada Revolução Industrial, em face desta os trabalhadores rurais vieram para a cidade, seduzidos pelo fato de que as fábricas precisavam de pessoal para operar as máquinas e acreditando que teriam melhores condições de vida.

Com a grande procura, inclusive por mulheres e crianças, de espaço nesse mercado de trabalho, os patrões puderam estabelecer as condições de emprego, pois existia naquele momento mais procura do que oferta.

Então, visando auferir maior lucro os donos das empresas estabeleceram condições de trabalho muito ruins, marcadas por jornadas exaustivas, baixos salários e péssimo ambiente de trabalho, o que acabou por ocasionar muitas doenças e acidentes com os trabalhadores e também a grande exploração de crianças e mulheres.

Devido às confusões e aos abusos, nasceu a necessidade de o Estado intervir nas relações de trabalho, para impor o mínimo de bem-estar social, proporcionar um atendimento mais humano ao trabalhador, enfim melhores condições laborais.

Já no século XVIII surgiram exposições utópicas do que seria um ideal de sociedade, teorias já expressamente comunistas. A luta dos operários contra a burguesia se tornou indispensável por causa do sistema de produção capitalista, que afasta o capital ao trabalho assalariado, esses movimentos persistiram em novas condições de trabalho e produção, buscando criar meios específicos de organização, daí passam a existir os sindicatos, visando lutar contra ou ao menos atenuar os efeitos das ordens arbitrárias do capital.

Na fase iniciada em 1848 e estendida até 1919 há uma consolidação dos atos normativos que tratam da relação de trabalho, consolidação esta que

tem por base o exercício do elemento-poder Estado que surge a partir das pressões sociais dos trabalhadores organizados, ou seja, poder do trabalho.

Todo esse processo histórico referido, com o fim da 1ª Guerra Mundial, é marcado por avanços e retrocessos na esteira dos movimentos de ação coletiva dos trabalhadores. Mas desses fatos resultantes dos choques de poder entre o capital e o trabalho ocorre um acréscimo expressivo nas normas que regulam as relações de trabalho e o caminho adotado pela maioria dessas leis é o de humanizar a relação laboral.

Os governos de muitas nações precisavam interessar-se pelos problemas do trabalho, portanto o esforço bélico, em função da Primeira Guerra Mundial, trouxe a necessidade de paz na produção, sob pena de afundar com o estado beligerante. Surge então um novo Estado, disposto a intervir no domínio econômico e no âmbito contratual.

Percebemos que o direito do trabalho não surgiu instantaneamente, existiram muitas mudanças de valores e de ideais até que o direito surgisse, foi sendo processado de forma lenta, em etapas. Fez-se inadiável a criação de um direito novo, abolindo com o individualismo da sociedade, para harmonizar as relações.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO TRABALHISTA

Na Antiguidade, a exploração forçada do homem pelo próprio homem é que predominava, a denominada *escravidão*, a qual surgiu dos conflitos e das guerras, onde os combatentes consideraram que era mais útil submeter o inimigo prisioneiro a realizar um trabalho escravo do que tirar-lhe a vida.

A estratificação social é composta por homens livres e escravos, porém o trabalho escravo predominava. Essa prática escravagista surgiu das guerras, nas lutas contra grupos ou tribos rivais, os adversários feridos eram mortos. Em seguida, ao invés de matá-los, percebeu-se que era mais útil escravizar o derrotado na guerra, aproveitando os seus serviços. A escravidão foi um fenômeno universal no mundo antigo.

Destacamos o entendimento de Rousseau:

“Ora, um homem, que se faz escravo de um outro, não se dá; quando muito, vende-se pela subsistência. Mas um povo, por que se venderia? O rei, longe de prover à subsistência de seus súditos, apenas dele tira a sua e, de acordo com Rabelais; um rei não vive com pouco. Os súditos dão, pois, a sua pessoa sob a condição de que se tomem também seus bens? Não vejo o que lhes resta”. (1978, p. 26-27)

A escravidão começou a se alastrar pelas guerras e também pelos nascimentos, porque os filhos de escravos preservavam tal condição: ocorre que os escravos eram tidos como objeto de direito de outrem.

Segundo Rousseau: “Grotius e outros autores encontram na guerra outra origem do pretense direito de escravidão. Tendo o vencedor, segundo eles, o direito de matar o vencido, este pode resgatar a vida pelo preço da sua

liberdade, convenção tanto mais legítima quanto resulta em proveito de ambas as partes”. (1978, p. 27-28)

Ainda segundo o mesmo autor: “O vencedor não lhe concedeu graça ao tomar um equivalente da sua vida; em lugar de matá-lo sem proveito, matou-o utilmente”. (1978, p. 29)

Ao lado do trabalho escravo, existia também o trabalho livre, na Grécia e em Roma, por exemplo. A vida de um escravo, do momento da escravização até a morte, durava cerca de dez anos. Da infância até a morte os romanos livres eram rodeados, servidos e mantidos pelo trabalho dos escravos.

No direito romano predominava a economia rural fundada nos latifúndios. O escravo era uma coisa do proprietário, da qual ele podia usar e abusar e sobre a qual o senhor exercia o direito de vida e morte, não sendo, portanto, considerado um sujeito de direito. Não passava de uma mercadoria, sem nenhum direito, muito menos trabalhista, e sem acesso aos bens que ele produzia.

Posteriormente, alguns pensadores gregos ensinaram que a noção de escravo não era ser servo por natureza, e sim por convenção dos homens, não era instituição de direito natural. Com isso muitos escravos, posteriormente, vieram a se tornar livres.

Quanto às causas da libertação da escravidão, é preciso levar em conta não só a relação entre oferta e procura de escravos, mas, sobretudo, entre o custo dos escravos e o custo de outros tipos de trabalhadores, além do papel exercido pelo cristianismo, pelo progresso tecnológico e pela exigência de trabalhadores cada vez mais motivados. (BARROS, 1997)

O senhor percebera que o trabalho livre é mais produtivo do que o trabalho escravo, os trabalhadores rendiam mais quando eram melhor tratados. O custo para manter os escravos nos latifúndios tornou-se cada vez mais elevado que o custo da subdivisão dos latifúndios em pequenas propriedades, chefiadas pelos colonos. Também crescia a tendência de os escravos fugirem ou se rebelarem, assim como crescia a tendência de os patrões exercerem uma seleção e controle severíssimos.

Com a passagem do baixo Império à Idade Média e com o enfraquecimento da autoridade central, ficaria cada vez mais difícil manter sob controle a população, as fugas tornaram-se freqüentes e ameaçadoras, como as rebeliões e a formação de maltas de escravos transformados em delinqüentes.

Dessa forma, se vincularmos aos custos da vigilância os da manutenção, compreende-se como os proprietários chegaram a optar pela libertação dos escravos e a sua transformação em servos da gleba, obrigados, desse modo, a se sustentar, a serem mais produtivos e menos perigosos.

O pensamento nesta época era de que se os escravos constituíam para o proprietário prejuízo quando adoeciam, envelheciam ou morriam, os reдеiros podiam ser substituídos de um dia para o outro sem danos relevantes para o senhor.

Mesmo nos tempos medievais a escravidão também existiu e os senhores feudais faziam grande número de prisioneiros, especialmente entre os bárbaros e infiéis.

Até mesmo na Idade Moderna, a escravidão continuou, principalmente com o descobrimento da América. Os colonizadores espanhóis escravizavam os indígenas e os portugueses também faziam viagens pela costa africana, conquistando escravos para trazer para o Novo Continente. (MOTA, 1986)

Entre os hebreus, a prática da escravidão foi menos dura, graças à atuação da lei mosaica e talvez também por já terem sido escravos no Egito. São reconhecidos direitos iguais aos homens. Todos os homens são iguais perante o Criador. Proíbem-se os maus-tratos aos escravos e assalariados, proclama o sentido alimentar do trabalho e também condena a preguiça. Exalta o trabalho como arena de virtudes e fator de preservação do ócio. Proíbe, ainda, que o trabalho seja utilizado como fator de opressão.

Os hebreus prezavam e valorizavam o trabalho, colocando como um santo o homem que constrói sua casa, que lavra a terra, que planta o trigo.

Foi com a civilização hebréia que o trabalho adquiriu um elevado sentido. Se o reino terreno, pelos hebreus esperado, se estabelecerá pela graça de Deus, é preciso, entretanto, prepará-lo não só com a prece, mas com o trabalho que cria o espírito da disciplina. O reino não é só dádiva, mas também conquista.

Já na Mesopotâmia no período entre 2.140 e 2.004 a.C., na região da Suméria, surgiu o código de Ur-Nammu. A estrutura da sociedade transmitida pelo texto do código demonstra que existem duas grandes classes de pessoas, os homens livres e os escravos, bem como uma camada intermediária, de

funcionários que servem os palácios reais e os templos e que possuem uma liberdade limitada.

Hammurabi governou na Babilônia entre 1792 e 1750 a.C. realizou a implantação do direito e da ordem no país, seu Código se constituiu num conjunto de leis oferecido ao povo da Babilônia pelo deus Samas. A organização da sociedade segue os padrões já estabelecidos no Código de Ur-Nammu.

Devido à reforma de Hammurabi, houve preocupação com o direito dos escravos. Fixou, em seu Código, por exemplo, limite máximo de tempo de serviço para aqueles que, em razão de dívidas, eram obrigados à escravidão:

§ 117: "Se uma dívida pesa sobre um awilum – homem livre – e ele vendeu sua esposa, seu filho ou sua filha ou (os) entregou em serviço pela dívida, durante três anos trabalharão na casa de seu comprador ou daquele que os tem em sujeição, no quarto ano será concedida a sua libertação"). O legislador quer determinar o tempo máximo de serviço pela dívida, a que um membro da família de awilum pode ser submetido.

§ 175: "Se um escravo do palácio ou um escravo de um muskênum tomou por esposa a filha de awilum e ela lhe gerou filhos o dono do escravo não poderá reivindicar para a escravidão os filhos da filha de um awilum"). Os filhos do matrimônio serão livres. O palácio (muskênum) não tem direito nenhum sobre eles. (BOUZON, 2000)

O Código também disciplinava como proceder à divisão da herança no matrimônio de um escravo com a filha de um homem livre:

§ 176: (...) "se o escravo morreu, a esposa tomará consigo o seu dote; mas tudo o que seu esposo e ela adquiriram depois que se uniram, dividirão em duas partes; o dono do escravo tomará uma metade, a filha do awilum tomará a outra metade para seus filhos". (BOUZON, 2000)

Hammurabi também regulou a aprendizagem profissional (§ 188: "Se um artesão tomou um filho, como filho de criação, e lhe ensinou o seu ofício, ele não poderá ser reclamado". § 189: "Se ele não lhe ensinou o seu ofício, esse filho de criação poderá voltar para a casa de seu pai".), os direitos e obrigações de classes especiais de trabalhadores, médicos, veterinários, barbeiros, pedreiros e barqueiros. Graças a esse código os trabalhadores mereceram tratamento mais suave, pelo reconhecimento de alguns direitos civis.

Na cidade de Roma, onde o trabalho era tido como desonroso e os escravos considerados *res* (coisas), eram estes que desempenhavam todo o trabalho penoso. Assim, incumbiam aos demais indivíduos, pelo fato de serem considerados livres, desempenharem atividades diversas, consideradas mais nobres, como a política.

Os gregos consideravam o trabalho manual desprezível, existiam duas visões do trabalho: aquele que era o exercício do pensamento era admirado, enquanto o trabalho manual era renegado, porque era envolvido com as atividades materiais.

Ademais, essa é a percepção de Sergio Pinto Martins, reportando-se à Grécia: "Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolvia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra". (2004, p. 38)

Desde o surgimento da palavra *trabalho*, este esteve associado à ideia de castigo, de sofrimento. Até nas Sagradas Escrituras o trabalho é considerado castigo: é o que se verifica deste trecho da Bíblia Sagrada, onde

resta claro que, por ter agido em desacordo com ela, Adão recebe sua penalidade:

{...} porque deste ouvido à voz de tua mulher e comeste da árvore que eu havia proibido comer, a terra será maldita por tua causa; com trabalho penoso tirarás dela o alimento todos os dias de tua vida. Produzir-te-á abrolhos e espinhos e nutrir-se-á com as ervas do campo; comerás o pão com o suor da tua fronte. (GÊNESIS, 1993, 1:17-19)

A dignificação do trabalho vem com o Cristianismo. A palavra de Cristo deu ao trabalho um alto sentido de valorização, que ganha justa e inegável sublimação, com o reconhecimento expresso da dignidade humana de todo e qualquer trabalhador.

O Cristianismo trouxe um novo conceito de dignidade humana ao pugnar pela fraternidade entre os homens. Também condenava a acumulação de riquezas e a exploração dos menos afortunados. Tais ensinamentos eram, na época, revolucionários, contrapondo-se aos pensamentos grego e romano, favoráveis à escravidão e contrários aos princípios da dignidade do trabalho e das ocupações. A Igreja passou a exercer grande influência civilizadora, disseminando as artes, o saber e exaltando as virtudes.

A Igreja exerceu uma notável – e não determinante – ação no sentido da escassez da escravidão, ainda que ela própria usasse escravos, condenasse a sua insubordinação e justificasse a existência deles e até lhes tornasse cruel a condição. O que na filosofia pagã era imputado à natureza, será na filosofia cristã imputado ao pecado original. O abade de Saint-Michel escreveria: "Não foi a natureza que fez os escravos, mas a culpa". Isidoro de Sevilha afirma que "a escravidão é uma punição imposta à humanidade pelo pecado do primeiro homem".

A verdade cristã foi de grande importância para modificar a ótica até então existente sobre o problema da escravidão entre os homens. O trabalho torna-se um meio: o da elevação do homem a uma posição de dignidade, diferenciando-o dos outros animais.

A escravidão sofre mudanças, por influência principalmente de Santo Agostinho e São Tomás de Aquino. Apesar de não condenarem a prática escravagista, defendiam tratamento digno e caridoso para os escravos, pois eles constituíam imagem viva do Criador, e consideravam todos os homens iguais.

O trabalho é resgatado, e o ócio assume uma conotação negativa, pecaminosa, reprovável. Jesus era um artesão, os seus apóstolos eram pescadores.

Santo Agostinho e São Tomás acreditavam na escravidão como consequência do pecado original, não podendo ser superada de modo natural, mas somente sobrenatural, através da resignação cristã de quem é escravo e da caridade fraterna do amo. Assim, aceitavam a escravidão, mas com tratamento digno. Reputavam legítima a escravidão. A própria Igreja e os eclesiásticos possuíam escravos.

Inaugurou-se uma nova postura do trabalho humano, fundada no ensinamento de Cristo: "amai-vos uns aos outros". Como afirma Segadas Vianna, "foi a palavra de Cristo que deu ao trabalho um alto sentido de valorização, não tendo consistência as alegações dos que afirmam que Jesus condenava o trabalho material. Cristo quer que as preocupações materiais não

se sobreponham às espirituais. Neste mundo, o homem teria de ganhar o pão com o suor de suas próprias mãos e seria com o seu esforço que ele deveria viver para ser digno". (VIANNA, 1996)

Em um segundo momento, passa a existir a servidão. Apesar da escravidão não ter sido completamente abolida. A servidão é uma característica das sociedades feudais, a maioria das terras agrícolas na Europa estava dividida em áreas conhecidas como feudos, cada propriedade feudal tinha um senhor.

A chamada da sociedade feudal era assim dividida: a aristocracia (*bellatores*), com o dever de combater para defender a comunidade; os clérigos e monges (*oratores*), com o dever de rezar; os camponeses (*laboratores*), com o dever de trabalhar para criar riquezas e nutrir a comunidade inteira. Mais uma vez, o trabalho produtivo era relegado ao último degrau da hierarquia social.

O trabalho servil significou uma forma mais branda do escravagismo. Foi um tipo de trabalho organizado, em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, não dispunha de liberdade, visto que seus senhores eram os donos da terra e de todos os direitos. Sujeitavam-se à abusivas restrições, inclusive de deslocamento, submetidos a um regime de estrita dependência do senhor feudal. Havia muitos pontos comuns entre a servidão e a escravidão. O senhor podia mobilizá-los obrigatoriamente para a guerra e também cedia seus servos aos donos das pequenas fábricas e oficinas existentes.

Os servos apresentavam um grau de liberdade maior que os escravos, eram considerados portadores de direitos, pessoas, contudo existia uma série de limitações semelhantes ao regime da escravidão.

Os servos tinham que entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra. Assim, ficavam presos às glebas que cultivavam, e pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa dada pelos senhores. Trabalhavam em benefício exclusivo do senhor da terra, tirando como proveito próprio a alimentação, o vestuário, a habitação.

Conforme ressalta o autor Sérgio Pinto Martins: “Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal”. (2004, p. 38)

Como no Feudalismo a terra era a grande produtora de riquezas, o servo era visto como a *mão de obra* mais apropriada. A condição de servo era hereditária e caso ele quisesse se deslocar do local onde residia, teria que pedir permissão ao seu senhor. Ficavam ainda subordinados ao poder político e militar do seu senhor, que quando desejasse podia mobilizá-los para uma guerra.

A servidão começou a desaparecer no final da Idade Média. As grandes perturbações, decorrentes das epidemias e das Cruzadas, davam oportunidade à fuga dos escravos e também à alforria. A Peste Negra também foi um grande fator para a liberdade. Morriam muitas pessoas, sendo atribuído maior valor ao serviço dos que continuavam vivos. O trabalhador camponês valia mais do que nunca, podia pedir e receber mais pelo seu trabalho.

O crescimento do comércio, a introdução de uma economia monetária, o crescimento das cidades, proporcionaram ao servo meios para romper os laços que mantinha com o senhor feudal. Além disso, o senhor feudal percebeu que o trabalho livre é mais produtivo. Sabia que o trabalhador que deixava sua terra para cultivar a terra do senhor o fazia de má vontade, sem produzir o máximo. Era melhor deixar de lado o trabalho tradicional.

O regime da servidão sofre um impacto, surgindo uma nova forma de organização do trabalho, as chamadas *corporações de ofício*. Os trabalhadores se organizaram a partir da atividade que desempenhavam, perdurando nessa fase um pouco mais de liberdade, embora só permitisse o exercício da profissão aos que fizessem parte da corporação.

Portanto, o corporativismo foi o resultado do êxodo rural dos trabalhadores para as cidades e da ativação do movimento comercial da Idade Média. Suas raízes mais remotas estão nas organizações orientais, nos *collegia* de Roma e nas *guildas* germânicas. O avanço das cidades e o uso do dinheiro deram aos artesãos uma oportunidade de abandonar a agricultura e viver de seu ofício.

O homem, assim, passa a exercer a sua atividade em forma organizada, mas não gozava de inteira liberdade. As Corporações eram grupos de produtores, organizados rigidamente, de modo a controlar o mercado e a concorrência, bem como garantir os privilégios dos mestres. significava uma forma mais branda de escravização do trabalhador.

Apesar de significar um avanço em relação ao servilismo, por ter o trabalhador um pouco mais de liberdade, o corporativismo foi um sistema de enorme opressão, aonde os objetivos eram os interesses das Corporações.

Segundo relata o autor Sérgio Pinto Martins: “A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros”. (2004, p. 39)

Tantos eram os encargos e problemas para a elaboração de uma obra, que se instalou no interior das corporações uma verdadeira estrutura de castas, que acabariam sendo extintas com a Revolução Francesa, em 1789, por ser consideradas incompatíveis com o novo ideal pregado, a liberdade do homem.

Em 1791 a Lei Le Chapelier assegurava a liberdade de trabalho, proibia o restabelecimento das corporações, o agrupamento de profissionais e as coalizões, portanto, as corporações de ofício acabaram suprimidas por serem vistas como atentatórias aos direitos do indivíduo.

A mais significativa transformação ocorreu com a denominada Revolução Industrial, que nada mais foi do que o surgimento das máquinas a vapor e de fiar no mercado de trabalho, que faziam de uma forma mais veloz o trabalho que antes era artesanal e até então produzido em pouca quantidade, passando a desenvolvê-lo em grande escala.

Esse contexto gerou desemprego, inclusive no setor da agricultura, e os trabalhadores cogitaram até em se organizar com a finalidade de destruir as máquinas, pois as consideravam culpadas por tais mudanças. Em consequência, os trabalhadores rurais vieram para a cidade, atraídos pelo fato de que as fábricas precisavam de pessoal para operar as máquinas e acreditando que teriam melhores condições de vida.

Com a grande procura, inclusive por mulheres e crianças, de espaço nesse mercado de trabalho, os patrões puderam estabelecer as condições que achavam mais interessantes a serem acatadas pelos empregados, pois existia naquele momento mais procura do que oferta. Para reduzir custos com a produção os patrões optaram por sacrificar seus operários.

Todavia, as condições de trabalho eram muito ruins e marcadas por jornadas de trabalho exaustivas, baixos salários e péssimo ambiente de trabalho, o que ocasionava inúmeras doenças e acidentes com os trabalhadores e também a exploração de crianças e mulheres. Não havia proteção alguma, apenas um tratamento desumano e degradante.

Conforme assevera Sérgio Pinto Martins: “A partir desse momento, os operários passaram a reunir-se para reivindicar novas condições de trabalho e melhores salários, surgindo os conflitos trabalhistas, principalmente coletivos. Os obreiros paralisavam a produção, ocasionando a greve, como mecanismo de autodefesa, visto que inexistiam normas que resolvessem esses conflitos. Só se retornava o trabalho quando uma das partes cedesse em suas reivindicações”. (2009, p. 1)

Devido às confusões e aos abusos, nasceu a necessidade de o Estado intervir nas relações de trabalho, para impor o mínimo de bem-estar social, proporcionar um atendimento mais humano ao trabalhador, enfim melhores condições laborais.

Nesse contexto, surgem as primeiras medidas legais em prol dos empregados, passou-se a estabelecer normas mínimas sobre as condições de trabalho, em especial as que regulamentam o serviço de crianças e mulheres, que passam a ser protegidas jurídica e economicamente. A partir desse momento, essas regras devem ser respeitadas pelos empregadores que se obrigam inclusive a efetuar o pagamento de um salário mínimo.

1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS NA PERSPECTIVA INTERNACIONAL DO DIREITO DO TRABALHO

Analisando a história do Direito do Trabalho e estudando suas origens, evolução e seus aspectos políticos e econômicos, é possível ter a noção do seu desenvolvimento no decorrer do tempo. Por ser um ramo em constante modificação e sempre interligado com questões econômicas, é necessário analisá-lo sob a óptica mundial e brasileira.

Perpetraremos no exame do sistema de alguns países, os quais tiveram extrema importância, pois foram utilizados pelos legisladores brasileiros como suporte para a construção do nosso sistema de solução de conflitos trabalhistas.

Após a Inglaterra, a Alemanha foi o primeiro país europeu a aprovar leis referentes ao trabalho. O chanceler Bismark tinha o objetivo principal de enfraquecer o Partido Social Democrata (PSD) e em 1878 instituiu uma série de medidas antissocialistas: como não obteve resultado adotou posteriormente uma abordagem diferente.

Assim, visando apaziguar a classe operária, ele decretou reformas sociais e a partir de 1883 os trabalhadores passam a ter direito ao seguro de saúde. Já o seguro de acidentes foi previsto em 1884, enquanto as pensões por idade e invalidez foram estabelecidas em 1889, bem como outras leis que restringiam o trabalho de mulheres e crianças.

Na Alemanha, em 1890, inicia-se uma nova estrutura judiciária com a finalidade de compor o julgamento de dissídios trabalhistas, os denominados Tribunais Industriais, que a partir de 1904 passam a ter sua competência ampliada com relação ao comércio.

Oportunizamos os comentários sobre o tema, segundo Sérgio Pinto Martins (2009, p. 5): “As decisões proferidas nos dissídios tinham força obrigatória. As partes poderiam ser representadas por qualquer pessoa, inclusive por um parente ou amigo.” (2009, p. 5)

A partir de uma lei do ano de 1934, criam-se os Tribunais do Trabalho, que tinham várias divisões e buscavam em um primeiro plano a conciliação, caso esta não ocorresse teria início o procedimento de instrução.

No ano de 1976, os direitos dos trabalhadores passam a ser representados pelos conselhos das empresas onde trabalhavam. Acionistas e representantes dos sindicatos elegiam o conselho de supervisão, em número igual, exceto pelo fato de que o chefe desse conselho era sempre um representante dos acionistas.

Atualmente na Alemanha, o sistema é organizado de forma hierárquica, existindo o Tribunal do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho, os quais pertencem aos Estados-membros, bem como o Tribunal Federal do Trabalho que pertence à União e o Superior Tribunal Constitucional. Portanto, são órgãos colegiados, integrados por juízes de carreira, vigorando um Código de Processo do Trabalho, mas se adota subsidiariamente o Código de Processo Civil.

No México, o sistema originado na Revolução Mexicana de 1910-1920, acabou por elaborar a Constituição de 1917. Em 1914, foram criadas Juntas Municipais, que possuíam como objetivo definir todos os conflitos entre os operários e seus chefes. Seu procedimento era muito simples, tudo acertado em uma só audiência e de forma verbal, apenas para promover com maior rapidez o trabalho delas existia uma separação, uma junta para questões da agricultura, outra para a pecuária e uma última para as questões envolvendo as indústrias.

Em 1915, foram instituídos os Conselhos de Conciliação e o Tribunal de Arbitragem, que possuíam outro intuito, o de não só decidir os impasses trabalhistas como também buscar o mínimo de melhorias com relação às condições de trabalho.

Assevera Sérgio Pinto Martins sobre o que dispunha o artigo 123 da Constituição: “Os conflitos entre capital e trabalho se sujeitarão a decisão de uma Junta de conciliação e arbitragem, formada por igual número de representantes de trabalhadores e dos empregadores e um do governo.” (2009, p. 8)

A Constituição de 1917, com seu artigo 123, garantiu aos trabalhadores o direito a organizarem sindicatos e greves quando necessários, forneceu proteção às mulheres e crianças, bem como uma jornada diária de trabalho de oito horas e o direito a receber um salário mínimo.

1.1.1 O DIREITO DO TRABALHO NO FINAL DO SÉCULO XVIII ATÉ O MANIFESTO COMUNISTA DE 1848.

As primeiras lutas da classe operária ocasionaram os primórdios da organização do Direito do Trabalho. Assim, no ano de 1724, os operários chapeleiros de Paris realizaram greve em função da redução injustificada de seus salários. Já na Inglaterra, nessa mesma época, os operários se uniram ao denominado Movimento Democrático Radical em busca de direitos políticos iguais para todos. Em Londres, John Wilkes pregou as liberdades civis fundamentais e se tornou um verdadeiro líder, conquistando o apoio em massa dos trabalhadores.

Na Inglaterra, a luta dos operários perdurou por todo o século XVIII, as greves permaneceram entre 1763 e 1768, diversas categorias de trabalhadores

se uniram para levar petições ao rei George III, mas também ganhou força a ideia de atacar diretamente o capital.

Karl Marx, em *Manuscritos Filosóficos Econômicos*, discorre sobre o tema:

Em primeiro lugar a propriedade privada é considerada apenas em seu aspecto objetivo, mas tomado o trabalho como sua essência. Sua forma de existência é por isso o capital, que há de ser superado “enquanto tal”; ou se torna um modo particular de trabalho (o trabalho nivelado, parcelado e, em consequência, não livre) como fonte da nocividade da propriedade privada e de seu modo de existência alheio ao homem...(1978, p. 6).

John Wilkes foi perseguido e preso por diversas vezes, no entanto, uma verdadeira multidão o apoiava e exigia sua liberdade. Em 1774, organizou a campanha eleitoral, tendo o movimento que liderava conseguido colocar doze membros no parlamento. Porém, sua influência perdurou somente até 1780, embora suas ideias em busca de uma política reformadora continuassem a vigorar.

Os trabalhadores começaram a associar-se com a finalidade de buscar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas e contra a exploração de menores e mulheres. Indivíduos com as mesmas necessidades se rebelam contra o empregador e contra a máquina, começando uma luta de todas as classes, como os ludistas e cartistas, clamando pela ação do Estado na regulamentação da vida econômica e juntos provocando uma comoção social.

Assim, a sociedade começou a exigir a intervenção do Estado para regulamentar as novas relações: a ideia de justiça social é cada vez mais difundida.

Segundo Carlos Simões: “O desenvolvimento das contradições capitalistas expressa-se juridicamente pelo momento da dissolução entre a

propriedade privada dos meios de produção e o trabalho coletivo desenvolvido mais intensamente nos conglomerados privados e estatais. Denota a tendência crescente de isolar a propriedade e os mecanismos da apropriação privada de caráter social e público dos meios produtivos”. (1979, p. 202)

Nesse Contexto, no século XVIII nasceram exhibições utópicas do que seria um ideal de sociedade, portanto, teorias já expressamente comunistas. A luta dos operários contra a burguesia se tornou indispensável face ao sistema de produção capitalista, que contrapõe o capital ao trabalho assalariado. Esse movimento insistiu em novas condições de trabalho e produção, criando meios específicos de organização e surgem os sindicatos, visando lutar contra ou ao menos atenuar os efeitos das ordens arbitrárias do capital.

Carlos Simões, citando Engels, ao definir o movimento sindical da classe operária inglesa, enfatiza este aspecto:

Quanto maior era a empresa industrial e quanto mais numerosos os operários que empregava, tanto maiores os prejuízos que experimentava e as dificuldades comerciais com que se defrontava, no caso de qualquer conflito com os operários. Por isso, com o correr do tempo, apareceu entre os industriais particularmente entre os grandes, uma nova tendência. Aprenderam a evitar conflitos desnecessários e a reconhecer a existência e a força dos sindicatos; e finalmente chegaram a descobrir que as greves constituem – num momento oportuno – um instrumento excelente para os seus próprios objetivos. Assim, o resultado foi que os industriais mais poderosos, que antes haviam sido os instigadores da luta contra a classe operária, passaram a ser os primeiros a pregar a paz e a harmonia. E tinham para isso razões muito fortes. (1979, p. 193-194)

Em contrapartida aos sindicatos, citamos o entendimento de Rousseau: “Encontrar uma forma de associação que defenda e proteja a pessoa e os bens de cada associado com toda a força comum, e pela qual cada um, unindo-se a todos, só obedece contudo a si mesmo, permanecendo assim tão livre quanto antes”. (1978, p. 32)

Assim, as lutas referidas, foram revoltas sociais e essa rápida revolta dos novos operários, que surgiram a partir da Revolução Industrial,

proporcionou o conservadorismo da burguesia inglesa. A oposição destes, fez com que os industriais entendessem que, sem a ajuda dos operários, jamais a burguesia conseguiria se estabelecer plenamente, em termos de poder político e social. Os industriais passam a analisar voluntariamente as leis trabalhistas, também a ver os sindicatos como instituições legítimas, e até mesmo úteis, para difundir uma série de doutrinas.

Conforme ressalta Rousseau: “Imediatamente, esse ato de associação produz, em lugar da pessoa particular de cada contratante, um corpo moral e coletivo, composto de tantos membros quantos são os votos da assembléia”. (1978, p. 33)

Em 1840, restava consolidado o capitalismo inglês e a industrialização agravava a passos largos as desigualdades sociais. Em Paris, por exemplo, a miséria da população operária e artesã torna-se cada vez mais severa.

Segundo Marx e Engels, no prefácio da edição alemã do Manifesto Comunista:

A burguesia não pode existir sem revolucionar constantemente os meios de produção e, por conseguinte, as relações de produção e, com elas, todas as relações sociais. Ao contrário, a conservação do antigo modo de produção constituía a primeira condição de existência de todas as classes industriais anteriores. A revolução contínua da produção, o abalo constante de todas as condições sociais, a eterna agitação e certeza distinguem a época burguesa de todas as precedentes. Suprimem-se todas as relações fixas, cristalizadas, com seu cortejo de preconceitos e idéias antigas e veneradas; todas as novas relações se tornam antiquadas, antes mesmo de se consolidar. Tudo o que era sólido se evapora no ar, tudo o que era sagrado é profanado, e por fim o homem é obrigado a encarar com serenidade suas verdadeiras condições de vida e suas relações com a espécie. (Londres, 24/06/1872)

Esse contexto gerou o caos social, e em face do congresso da Liga Comunista, em 1847, na cidade de Londres, foi encomendado a Karl Marx e Friedrerich Engels um documento que viria a servir como base de um partido político.

Citamos um trecho do Manifesto Comunista, da edição alemã de 1872:

Horrorizai-vos porque queremos abolir a propriedade privada. Mas, em nossa sociedade, a propriedade privada já foi abolida para nove décimos da população; se ela existe para alguns poucos é precisamente porque não existe para esses nove décimos. Acusai-nos, portanto, de procurar destruir uma forma de propriedade cuja condição de existência é a abolição de qualquer propriedade para a imensa maioria da sociedade.

Em resumo, acusai-nos de querer abolir vossa propriedade. De fato, é isso que queremos. Desde o momento em que o trabalho não mais pode ser convertido em capital, em dinheiro; em renda da terra, numa palavra, em poder social capaz de ser monopolizado, isto é, desde o momento em que a propriedade individual não possa mais converter-se em propriedade burguesa, declarais que a individualidade está suprimida.

Confessais, pois, que quando falais do indivíduo, quereis referir-vos unicamente ao burguês, ao proprietário burguês. E este indivíduo, sem dúvida, deve ser suprimido. O comunismo não retira a ninguém o poder de apropriar-se de sua parte dos produtos sociais, apenas suprime o poder de escravizar o trabalho de outro por meio dessa apropriação.

Ocorre que Marx procurou estudar as instituições capitalistas e compreendeu que o capitalismo se baseava na exploração do trabalho pelos donos dos meios de produção. Com base nesse fato, ele prevê como única saída a Revolução Proletária, que implantaria o socialismo, derrubando pela força todas as condições sociais até então existentes.

Pregava a união dos trabalhadores para suprimir o capital, com uma passagem prévia pela apropriação estatal dos bens de produção, e posteriormente uma sociedade comunista. O ponto fundamental do programa do comunismo era a abolição da propriedade privada burguesa, base da exploração capitalista.

Portanto, o *Manifesto* produzido por Marx e Engels repreendia as condições de trabalho da época e comandava mudanças em benefício do mundo obreiro. Ele teve grande importância no espírito de luta dos operários contra o capitalismo, auxiliou os trabalhadores a despertar sua consciência e a lutar pela realização de seus direitos. Seu lema básico era: "Trabalhadores de todos os países, uni-vos".

Nessa mesma época explodem diversas revoluções em toda a Europa, notadamente na França ocorre uma insurreição dos operários em julho de 1848, que buscavam a implantação de uma república com natureza democrática e socialista, e essa revolução teve como resultado o estabelecimento da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho da França.

Segundo o próprio Karl Marx, discorrendo sobre o tema:

O comunismo ainda de natureza política, democrática ou despótica; com a superação do Estado, mas ao mesmo tempo ainda com a essência inacabada e afetada pela propriedade privada, isto é, pela alienação do homem. Em ambas as formas, o comunismo se conhece já como reintegração ou retorno a si do homem, como superação da auto-alienação do homem, mas, como ainda não aprendeu a essência positiva da propriedade privada, e da mesma forma ainda não compreendeu a natureza humana do carecimento, está ainda prisioneiro e infetado por ela. Aprendeu seu conceito, mas não sua essência. (1978, p. 8)

O ano de 1848 foi, portanto, um marco inicial em face de uma importante ampliação do poder dos trabalhadores na sociedade da época, por causa da alteração das ideias socialistas e comunistas espalhadas em todo o mundo pelo Manifesto do Partido Comunista, lançado nesse mesmo ano.

1.1.2 O DIREITO DO TRABALHO DE 1848 ATÉ 1919

Nessa fase iniciada em 1848 e estendida até 1919 há uma consolidação dos atos normativos que tratam da relação de trabalho, consolidação esta que tem por base o exercício do elemento-poder Estado que surge a partir das pressões sociais dos trabalhadores organizados, ou seja, poder do trabalho.

Referindo-se ao assunto, Max Weber apresenta uma clássica definição de poder ao afirmar que: “O poder significa toda probabilidade de impor a

vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade”. (1991, p. 33)

Então, segundo ele, é a possibilidade de que uma ordem com determinado conteúdo seja seguida por certo grupo de pessoas. Entretanto, tradicionalmente o poder é visto como algo que é exercido por um agente capaz de impor sua vontade a outras pessoas, mesmo que sem o seu consentimento.

Todo o processo histórico que segue até 1919, com o fim da 1ª Guerra Mundial, é marcado por avanços e retrocessos na esteira dos movimentos de ação coletiva dos trabalhadores. Mas desses fatos resultantes dos choques de poder entre o capital e o trabalho ocorre um acréscimo expressivo nas normas que regulam as relações de trabalho e o caminho adotado pela maioria dessas leis é o de humanizar a relação laboral.

Em 1848 foi publicado o Manifesto Comunista por Marx e Engels, realizava uma crítica as condições de trabalho da época e exigia mudanças em benefício do mundo obreiro. O Manifesto teve grande relevância nas lutas proletárias, do espírito de luta do proletariado contra o capitalismo, auxiliou a despertar a consciência dos trabalhadores, a lutar pelos seus direitos.

Karl Marx procurou estudar as instituições capitalistas e compreendeu que o capitalismo se baseia na exploração do trabalho pelos donos dos meios de produção. Propõe a Revolução como única saída: a classe trabalhadora revolucionária implantaria o Socialismo, derrubando, pela força, todas as condições sociais existentes.

Pregava a união dos trabalhadores para a construção de uma ditadura do proletariado, para suprimir o capital, com uma passagem prévia pela apropriação estatal dos bens de produção, e posteriormente, uma sociedade comunista.

O ponto fundamental do programa do comunismo era a abolição da propriedade privada burguesa, base da exploração capitalista. E se faria através da Revolução Proletária, pretendiam substituir a ordem social fundada na liberdade individual, na propriedade privada e na liberdade contratual, por outra ordem, baseada no primado social, quando a prosperidade e o controle dos meios de produção devem estar nas mãos do Estado.

O Manifesto Comunista de 1848 acabou por suscitar nos operários um novo ânimo para lutar pelos seus direitos e na burguesia, a revisão de sua postura frente à questão social. A partir disso, citamos o caso da Rússia, que em 1917 propôs o Congresso da Internacional Socialista e também a Revolução Comunista.

Com a 1ª Guerra surgiu a necessidade do deslocamento de massa masculina para lutar. Para que a produção sustentasse a guerra, era preciso incentivar os trabalhadores. Os governos de muitas nações precisavam interessar-se pelos problemas do trabalho, portanto o esforço bélico, em função da Primeira Guerra Mundial, trouxe a necessidade de paz na produção, sob pena de afundar com o estado beligerante.

Surge então um novo Estado, disposto a intervir no domínio econômico e no âmbito contratual; verifica-se agora que se empregadores e empregados são no plano formal iguais, materialmente ainda são muito diferentes.

O liberalismo constitui a corrente ideológica que melhor expressa as aspirações da nova ordem burguesa. Liberdade de empresa, liberdade de

contrato e liberdade individual são os objetivos. A não-intervenção do Estado na esfera econômica e social é uma das principais características do liberalismo clássico. (MOTA, 1986)

As críticas se constituíram na base ideológica de um novo projeto de sociedade, definido pelo direito natural e pela liberdade, contrário a qualquer forma de privilégio que não decorresse da avaliação da ação produtiva dos homens.

O trabalho livre era considerado como uma das mais marcantes comprovações da liberdade do indivíduo. Mas a liberdade de contratar não dava meios ao operário, premido pela fome, a recusar uma jornada que muitas vezes se estendia durante quinze horas, tendo retribuição miserável. Teoricamente livre, o operário tornava-se cada vez mais dependente do patrão. Surgia uma concepção de direito contrária aos interesses do proletariado.

O direito do trabalho não surgiu instantaneamente, existiram muitas mudanças de valores e de ideais até que o direito surgisse. Esse direito foi sendo processado de forma lenta, em etapas. Fazia-se inadiável a criação de um direito novo, acabando com o individualismo da sociedade burguesa, para harmonizar as relações entre capital e trabalho.

O direito que surge terá que ser profundamente protetivo, buscando valorizar o coletivo: pleiteava-se o estabelecimento de uma legislação do trabalho e até a criação de um Ministério para cuidar dos problemas do proletariado. Dessa forma, o Estado começa a limitar, a eliminar a diferença entre classes e grupos, a fazer sobressair o interesse coletivo, tornando relativo o direito individual, limitando o seu exercício quando ele contraria o interesse da sociedade.

O estado passa a reconhecer que as partes na relação de trabalho são desiguais: de um lado está a riqueza do empregador e do outro, a hipossuficiência do empregado. Desse modo, busca compensar a inferioridade econômica do empregado, dando a esse uma superioridade jurídica, nasce o princípio da proteção e do bem-estar social.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, articula-se a tendência à internacionalização do Direito do Trabalho, sendo de grande importância o Tratado de Versalhes, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sedimentou os princípios norteadores do direito laboral.

Com o Tratado de Versalhes cada país se comprometeu à criar normas reguladoras do Direito do Trabalho, seguindo métodos e princípios, ele se ocupou da questão social, convencendo seus signatários a regulamentar a questão.

Foi criada a OIT, com a finalidade de lutar por condições dignas de trabalho no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido. Por isso, significou a humanização das condições de trabalho, auxiliando na busca pela paz social, foi um estimulante em matéria de legislação trabalhista. Ele institui um novo espírito, que contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho.

Aponta-se como principal motivo para a criação da OIT a promoção e harmonização dos direitos do trabalho por meio do estabelecimento e aplicação de normas internacionais do trabalho. SÜSSEKIND (1987, 133) chama a atenção para o fato de que “o objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto”.

Surgiu para enfrentar o problema de condições injustas, difíceis e degradantes. Assim sendo, segundo a Constituição de 1919 da OIT, seus

objetivos são: a paz universal, a justiça social e melhores condições de trabalho. Para que sejam alcançados estes objetivos, os meios de ação consistem em elaboração de normas e cooperação técnica. Como instrumentos podem ser sublinhados: as informações, as reuniões, a pesquisa e a experiência.

A OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais Trabalhistas e ocupar-se delas, que goza de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais.

Deve-se ressaltar que as normas da OIT possuem como características: a universalidade, que implica em aplicação em escala mundial e validade para países de diferentes estruturas sociais, e a flexibilidade, sendo as normas elaboradas com espírito de realismo e de eficácia.

Pode-se afirmar que, desde sua criação, a OIT e suas estruturas tripartites formaram um sistema de normas internacionais sob o aspecto de Convenções e Recomendações. As primeiras são tratados internacionais sujeitos a ratificação dos países membros, estando abertas à adesão. Já as segundas constituem-se em instrumentos facultativos, que versam a respeito dos mesmos temas que as Convenções, e trazem apenas orientações para a política e as ações nacionais.

Sendo ratificadas, as Convenções geram direitos subjetivos individuais, com eficácia garantida no território do país que promoveu a ratificação. Chama-se a atenção para o fato de que, uma vez ratificada a Convenção, são

derrogadas automaticamente as normas da legislação nacional. Não ratificadas servem, entretanto, de base para a atividade legislativa dos Estados.

Em relação à sua estrutura, Nascimento (1997, p. 72) leciona que a OIT é administrada de forma tripartite desde sua fundação. Seus órgãos são: a Conferência Internacional do Trabalho (onde todos os membros são representados), o Conselho de Administração (seu órgão executivo) e o Bureau Internacional (seu secretariado).

Já segundo Husek faz-se importante mencionar que os órgãos colegiados são compostos, regra geral, de representantes de governos, de associações de empregadores e de associações sindicais de trabalhadores. (2002, p. 184).

O mencionado autor ainda ressalta que essa característica “corresponde a um compromisso de representação dos Estados, dos indivíduos e dos grupos” e, por isso, torna a OIT a organização “mais democrática que qualquer outra”. Aliás, é de se mencionar que a Central Única dos Trabalhadores (CUT) possui um assento no Conselho de Administração da OIT, na representação da Bancada dos Trabalhadores.

A Constituição de Weimar de 1919 disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade dos trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.

Com essa constituição alastrou-se a constitucionalização do Direito do Trabalho. A partir disso, surge o Direito Laboral como disciplina jurídica autônoma, formada por princípios peculiares e dotada de institutos próprios. Reconhece-se que o trabalho, independente de quem o presta, deve ser garantido com a finalidade de permitir a dignidade da pessoa humana, não devendo existir tratamento que o considere como meio de troca ou apenas como mercadoria.

Em 1919, o Direito do Trabalho tornou-se disciplina autônoma e foi se aperfeiçoando. O processo de aperfeiçoamento é contínuo e inesgotável. Quando se consolida o Direito do Trabalho surge uma nova problemática: o trabalho subordinado.

É a inclusão de preceitos relativos à defesa social da pessoa nas constituições, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho, o qual tornou-se disciplina autônoma e foi se aperfeiçoando, processo esse que é lento e contínuo.

1.1.3 O DIREITO DO TRABALHO DO INÍCIO DE 1919 ATÉ O SÉCULO XX

Esta fase do Direito do Trabalho é apresentada como fase de institucionalização, seu termo inicial é a Constituição de Weimar e a criação da Organização Internacional do Trabalho, ambas em 1919, estendendo-se até o final do século XX. Com a 3ª Revolução Industrial a partir da década de 70, foi marcada pela criação da OIT (1919) e pelas criações da Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

Ainda em 1919, o Tratado de Versalhes, assinado pelas potências mundiais européias que colocou fim oficialmente a Primeira Guerra Mundial,

seu principal ponto determinava que a Alemanha aceitasse todas as responsabilidades por ela causadas, durante a guerra. É nesse Tratado que é previsto a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, com sede em Genebra e composta pela representação permanente de 10 países, dentre os quais o Brasil.

Segundo o autor Mario De La Cueva, quando se criou, no Tratado de Versalhes, a OIT, constou no preâmbulo que “é urgente melhorar as condições de trabalho que existem em muitas regiões da terra, as quais atingem tal grau de injustiça, miséria e privações para grande número de seres humanos, que o descontentamento causado constitui uma ameaça para a paz e a harmonia universais”. (1965, p. 9)

Diante do acima exposto, percebe-se que era urgente a criação do Direito do Trabalho. Entretanto, somente no ano de 1946 é consolidada a vinculação da OIT à ONU, como instituição especializada para as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho.

Ademais, com o término da Primeira Guerra Mundial surge o chamado *Constitucionalismo Social*, denotando a inclusão nas Constituições de disposições pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive assegurando direitos trabalhistas.

A falência do modelo do constitucionalismo clássico começou a tornar-se mais evidente a partir do fim da primeira-guerra e, notadamente, a partir de 1917, quando o sucesso da Revolução Russa e o modo de produção socialista passaram a inspirar e motivar a classe trabalhadora de todo o mundo.

E é exatamente neste período que se situam os dois diplomas constitucionais, que, por suas disposições de conteúdo eminentemente social,

são apresentados como marcos do constitucionalismo social a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919.

Surgiram os Estado liberais que asseguraram uma esfera de proteção ao indivíduo, através da criação dos chamados direitos fundamentais de primeira dimensão (ou direitos da liberdade ou liberdades públicas), que, por isso mesmo, representam direitos e prerrogativas a serem exercidos contra o Estado.

Importante a advertência de Floriano Corrêa Vaz da Silva, que, ao versar o tema relativo ao advento do constitucionalismo social, assim se pronunciou:

"... seria uma esquematização simplista a afirmação de que as Constituições do século XIX foram todas puramente liberais e as Constituições do século XX marcadamente sociais. Em quaisquer Constituições, nas mais diversas épocas, podem ser encontrados e pesquisados dispositivos concernentes à ordem social e econômica, cláusulas que explícita ou implicitamente definem o regime econômico-social pretendido pelos constituintes. A própria ausência de cláusulas sociais numa Constituição traduz a opção por determinado sistema. E esta ausência, é claro, não impede uma lenta construção jurisprudencial, nem emendas constitucionais, nem legislação ordinária – que irão, pouco a pouco, delinear, dentro do sistema constitucional, uma série de direitos sociais e trabalhistas, que passam a integrar o arcabouço econômico-social do país. De qualquer modo, o fato é que as Constituições do século XIX foram, de um modo geral, Constituições liberais (...) pouco ou nada diziam explicitamente quanto aos direitos sociais, limitando-se, quase sempre, apenas à organização política. Apenas em algumas Constituições surgem normas que se relacionam com o chamado problema social....".(VAZ DA SILVA, 1977)

A primeira Constituição que preparou o Direito do Trabalho foi a do México, de 1917, a qual instituiu a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve,

conciliação e arbitragem de conflitos e o direito à indenização de dispensa e seguros sociais.

Da análise dos dispositivos constantes do texto constitucional mexicano, observa-se que a Constituição de 1917 não se limitou a consagrar, em seu corpo, as aspirações e reivindicações veiculadas pela Revolução, garantindo, também, ao lado das determinações de índole social, em seu Capítulo I (Das Garantias Individuales), inúmeros direitos clássicos à liberdade. (HELÚ, 1991)

Ao lado dos direitos de liberdade, previu, também, direitos e garantias de segunda dimensão. Deve-se destacar as seguintes previsões: proteção à família (art. 4º), direito à saúde, de incumbência da Federação e das entidades federativas (art. 4º, § 2º), direito à moradia digna, a ser concretizado por meio de apoio Estatal (art. 4º, § 3º), proteção pública dos menores (art. 4º, § 4º), direito ao trabalho e ao produto que dele resulta (art. 5º), proibição de contratos que importem na perda de liberdade do indivíduo (art. 5º, § 4º) e a vedação à constituição de monopólios (art. 28).(SARLET, 1998)

O artigo 3º das Constituição Mexicana, ao versar sobre o sistema público de educação, afirma que este deverá promover, além de todas as faculdades do ser humano, "a consciência da solidariedade internacional", em claro beneplácito ao princípio inspirador dos direitos de terceira dimensão e com nítida percepção de que determinados valores devem ser protegidos não apenas em relação ao indivíduo (primeira dimensão) ou a uma coletividade nacional (segunda dimensão), mas, sobretudo, em face de toda a comunidade (terceira dimensão).

Já no artigo 25, que trata sobre a intervenção do Estado no domínio econômico, afirma-se que os setores sociais e privados da economia sujeitam-se aos interesses públicos e ao uso, em benefício geral, dos recursos produtivos, devendo-se cuidar, portanto, de "*su conservación y el médio ambiente*" (art. 25, § 4º).

No artigo 27, por sua vez, ao serem disciplinados a reforma agrária o modo de organização dos assentamentos, reconhece-se a necessidade de se editar medidas para "*preservar y restaurar el equilibrio ecológico*" e, também, para "*evitar la destrucción de los elementos naturales*".

Analisando as passagens constantes do texto constitucional mexicano, poder-se concluir que tal diploma não apenas reconheceu e positivou direitos de terceira dimensão, mas colocou os em relação de recíproca interação com outros direitos fundamentais.

Com efeito, como se sabe, os direitos de terceira geração são aqueles que protegem não o homem, considerado isoladamente, mas, sim, a coletividade como um todo, razão pela qual trata-se de direitos de titularidade difusa, fundados nos princípios da fraternidade ou da solidariedade. No rol dos direitos fundamentais de terceira dimensão incluem-se, por exemplo, o direito a um meio ambiente equilibrado, o direito à paz, à autodeterminação dos povos e à preservação do patrimônio histórico e cultural. (BOBBIO, 1992)

Interessante ressaltar que, não foi a classe trabalhadora relevante no processo revolucionário mexicano, pois, consoante já assinalado, a população mexicana que, em 1910, deu início ao movimento contrário ao ditador Porfírio

Díaz, era eminentemente composta por camponeses já que o México ainda não tinha experimentado um processo de industrialização que o permitisse contar com uma numerosa classe operária.

Nesse sentido, manifesta-se Ary Brandão de Oliveira, que, citando Nestor de Buen, e ao colocar em destaque o viés eminentemente camponês da revolução mexicana, afirma que "A questão operária ainda não se fazia sentir em um país que apenas iniciava seu processo de industrialização. Por outro lado, a sensibilidade dos jovens generais e chefes revolucionários orientava-se no sentido da adoção de soluções enérgicas na ordem jurídica laboral". (1991, p.67)

Mário de la Cueva, ao enfatizar a importância do art. 123 da Constituição Mexicana e ao investigar as origens do movimento em prol de uma legislação trabalhista no México, adverte que a ingerência no desenvolvimento do direito do trabalho mexicano deve-se, unicamente, ao governo presidencialista, não tendo assumido, a classe operária, nenhuma participação nesse processo. (1960, p.31)

A Constituição Mexicana elevou os direitos trabalhistas e previdenciários ao nível constitucional de direitos fundamentais, nasceu a preocupação em se estabelecerem padrões mínimos de regulação internacional do trabalho assalariado, restou instituída a participação de empregadores na regulação estatal da economia.

A segunda Constituição a trazer disposições sobre o referido tema foi a da Alemanha, com repercussão na Europa, disciplinando: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com

os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa.

A denominada Constituição de Weimar surgiu como obra da Grande Guerra de 1914-1918, porém, foi promulgada imediatamente após a crise de uma civilização. Ao sair de uma guerra perdida o povo alemão passou a desacreditar de todos os valores habituais e se inclinou para soluções extremas, não havendo tempo aceitável para que as novas ideias amadurecessem.

Em 20 de janeiro de 1919, o Congresso alemão consagrou, por ampla maioria, a convocação de uma assembléia nacional constituinte. Porém, uma semana antes, as forças policiais travaram sangrentos combates em Berlim contra os militares do grupo *Spartaku* e em meio à batalha os líderes esquerdistas foram capturados e mortos. Frente ao desaparecimento das personalidades da esquerda, únicas capazes de resistir criticamente à influência do comunismo soviético, o movimento socialista alemão encontrou-se enfraquecido para ganhar a confiança das classes médias e afrontar com êxito, nas urnas, o perigo montante da extrema direita totalitária.

Essa Constituição buscava conciliar ideias pré-medievais com requisições socialistas ou liberais-capitalistas da civilização industrial. Foi instalada em 6 de fevereiro de 1919 a assembléia nacional constituinte, porém, em 9 de julho, a assembléia havia ratificado o Tratado de Versalhes, que impôs à Alemanha indenizações de guerra em montante desproporcional e insuportável.

A citada constituição apresentou a declaração dos direitos e deveres fundamentais, acrescentando às clássicas liberdades individuais os novos direitos de conteúdo social, os quais são meios de defesa contra o Estado, que têm por objeto uma atividade positiva do Estado, o direito à educação, à saúde, ao trabalho, à previdência social e outros do mesmo gênero. Insurgem

grupos sociais inteiros que passam a exigir dos Poderes Públicos uma orientação determinada na política de investimentos e de distribuição de bens.

Conforme os ensinamentos de Mario De La Cueva: “Os direitos sociais, diferentemente dos individuais, impõem ao Estado uma obrigação de fazer, uma conduta positiva, que é dupla: por uma parte, cuidar que o trabalho, qualquer que seja o lugar e a forma que se preste, seja tratado de acordo com sua dignidade e com os princípios da “Declaração” e, por outra organizar as instituições convenientes de seguridade social.” (1965 p. 57-58)

No setor familiar a Constituição alemã de 1919 contém uma série de inovações de valor: instituiu, pela primeira vez na história do Direito ocidental, a regra da igualdade jurídica entre marido e mulher, e equiparou os filhos ilegítimos aos legitimamente havidos durante o matrimônio; no que diz respeito à política social do Estado, a família e a juventude são colocadas sob a proteção estatal; a educação fundamental foi estabelecida com a duração de oito anos e a educação complementar até os dezoito anos de idade do educando.

Assim, exerceu decisiva influência, fez surgir o estado da democracia social, a Alemanha de 1919 montou uma estrutura mais elaborada, que veio a ser retomada em vários países após o sinistro nazi-fascista e a 2ª Guerra Mundial.

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

Percebemos que o rol das liberdades públicas foi ampliado nos textos Mexicanos e de Weimar, cabendo destacar ambas, como os primeiros textos constitucionais que efetivamente concretizaram, ao lado das liberdades públicas, dispositivos expressos, impositivos de uma conduta ativa por parte do Estado, para que este viabilize a plena fruição, por todos os cidadãos, dos direitos fundamentais de que são titulares.

Desde a aparição das constituições do México e de Weimar, o exercício e a efetiva proteção aos direitos dos trabalhadores passam a ser tratados como espécie de exercício da cidadania. Ocorre também uma real intervenção normativa na economia, que tem como finalidade a distribuição social dos ganhos do sistema econômico. Os trabalhadores começaram a ser protegidos pelo Estado em face da ação opressora do capital, os operários através da negociação coletiva, passaram a produzir autonomamente normas trabalhistas, e o Estado a produzir normas jurídicas.

Com o término da 2ª Guerra Mundial, existe um aprofundamento no processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e o aparecimento do Estado do Bem-Estar Social, com a social-democracia europeia, para fazer frente ao Estado Liberal. Diante desse contexto os princípios são incorporados às Cartas constitucionais de diferentes países, oferecendo valor e humanizando a relação de trabalho.

1.2 O DIREITO DO TRABALHO NA ÉPOCA DA INDEPENDÊNCIA ATÉ A ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA

No Brasil, os colonos europeus, principalmente os espanhóis e portugueses, emigraram em busca de um país ainda não industrializado, com clima tropical, no qual poderiam produzir alimentos suficientes para seu próprio consumo, precisando importar somente produtos naturais das zonas quentes.

Assim, as diferenças de condições climáticas atuaram, verdadeiramente, no sentido de proporcionar aos países colonizadores a oportunidade de obter gêneros alimentícios inexistentes na Europa, ou que lá não produziam, a exemplo do açúcar.

No entanto, quando emigrou o colono europeu já veio com o intuito de que outros trabalhariam para ele, visando apenas se tornar empresário e obter lucro, exploração dos trópicos: teria essa característica, seria ela realizada em ampla escala e em grandes unidades produtivas.

Segundo o autor Caio Prado Junior: “Antes de tentar a escravidão de negros africanos, os portugueses fizeram escravos aos nativos. Os aborígenes foram escravos durante dois séculos, sendo brutalmente explorados pelos colonos ou, alternativamente, eram confinados em aldeias jesuítas pelos padres da Companhia de Jesus. Assim ocorreu até que a legislação engendrada pelo Marquês de Pombal adotasse as linhas mestras da organização jesuíta e ordenasse que os indígenas fossem preparados para a vida civilizada, dando-se então o incremento do tráfico negreiro”. (2000, p. 89-90)

Cabe expor que os portugueses foram os pioneiros na prática de escravizar os mouros e, logo em sequência, os escravos africanos, levados a Portugal pelas expedições ultramarinas e dominados como presas de guerra ou fruto de resgates. A escravidão nada mais era que um recurso de oportunidade do qual lançarão mão os países da Europa a fim de oprimir comercialmente os vastos territórios e riquezas do denominado Novo Mundo.

A preponderância do trabalho de escravos africanos e mesmo a indústria caseira, que produzia o suficiente para garantir a independência dos ricos, obstaculizaram a circulação de mercadorias e propiciaram a escassez de artífices livres na maior parte das vilas e cidades.

Em 1820, a burguesia portuguesa colocou fim ao absolutismo em Portugal com a Revolução do Porto, implantaram uma monarquia constitucional, o que deu um caráter liberal ao movimento. Nessa mesma época, D. João VI retorna para Portugal e seu filho aproxima-se ainda mais da aristocracia rural brasileira, que se sentia muito ameaçada em seus interesses, com a intenção recolonizadora de Portugal e as guerras iminentes de independência na América Espanhola.

Com a exigência que D. João VI ficasse em Portugal e que também o príncipe regente voltasse, a aristocracia rural passa a viver um momento difícil, a sua partida poderia representar o esfacelamento do país, pois a aristocracia rural achava que por meio dele, seus interesses seriam mantidos, e que ocorreria a independência, mas sem alterar a realidade socioeconômica colonial.

Um abaixo assinado de oito mil assinaturas foi levado por José Clemente Pereira (presidente do Senado) a D. Pedro em 9 de janeiro de 1822, solicitando sua permanência no Brasil. Cedendo às pressões, D. Pedro decidiu-se: "Como é para o bem de todos e felicidade geral da nação, estou pronto. Diga ao povo que fico". Esse episódio ficou marcado como o *dia do fico*, e foi mais um passo para o rompimento definitivo com Portugal. (JUNIOR, 2000)

Assim, o movimento de independência adquiriu um ritmo surpreendente com o *cumpra-se*, onde as leis portuguesas seriam obedecidas somente com o aval de D. Pedro. Em 3 de junho foi convocada uma Assembleia Geral Constituinte e Legislativa e em primeiro de agosto considerm-se inimigas as tropas portuguesas que tentassem desembarcar no Brasil.

Em Portugal, a reação tornava-se radical, com ameaça de envio de tropas, caso o príncipe não retornasse imediatamente, porém, José Bonifácio transmitiu a decisão que ficara no Rio de Janeiro como regente. Então, no dia

sete de setembro de 1822 D. Pedro às margens do riacho Ipiranga, em São Paulo, após a leitura das cartas que chegaram em suas mãos, bradou: "É tempo... Independência ou morte... Estamos separados de Portugal". Quando retornou ao Rio de Janeiro, ele foi aclamado Imperador do Brasil, iniciando o Império.

Conforme expõe Caio Prado Junior: "A proclamação da independência em 1822 não transformou os aspectos estruturais da economia. Chegamos ao cabo de nossa história colonial constituindo ainda, como desde o princípio, aquele agregado heterogêneo de uma pequena minoria de colonos brancos ou quase brancos, verdadeiros empresários, de parceria com a metrópole, da colonização do país; senhores da terra e de toda sua riqueza; e doutro lado, a grande massa da população, a sua substância, escrava ou pouco mais que isto, máquina de trabalho apenas, e sem outro papel no sistema." (2000, p. 125)

Desse modo, a independência não marcou nenhuma ruptura com o processo de nossa história colonial, o trabalho escravo, monocultura e o latifúndio, que representavam a manutenção dos privilégios da aristocracia, permaneceram sem modificações, aconteceu apenas a consolidação de uma ruptura política, que começara 14 anos antes, com a abertura dos portos.

Já com relação às normas trabalhistas, estas apareceram antes da abolição da escravatura, sob a influência da Revolução Francesa, surgiram no início do século XIX as primeiras leis que iriam adequar os contratos escritos de prestação de serviços, sendo que a primeira dessas leis, ocorreu no ano de 1830, a qual proibia os contratos "aos africanos bárbaros, à exceção daqueles que atualmente existem no Brasil" (artigo 7º da Lei de 13 de setembro de 1830), já a segunda lei é editada em 1837 (Lei 108, de 11 de outubro de 1837) e regula o contrato de locação de serviços celebrado por escrito, favorecendo a colonização agrícola.

O Código Comercial trouxe avanços notáveis para a época, pois, embora editado em 1850, continha normas de proteção em favor dos trabalhadores no comércio, que, no Brasil, antecedeu à indústria e estava em expansão nos centros urbanos. Portanto, o aludido conjunto de normas, versando todas sobre o trabalho livre, anpeçou-se à abolição da escravatura.

A escravidão começou a declinar com o fim do tráfico de escravos, em 1850, progressivamente, os imigrantes europeus assalariados passaram a substituir a utilização de escravos no mercado de trabalho. No ano de 1870, existiam por volta de quatro trabalhadores rurais para um escravo, não paravam de ocorrer as fugas em massa, e a campanha abolicionista se tornou muito forte, assim, o trabalho escravo acabou inviável.

1.2.1 O DIREITO DO TRABALHO DE 1930 ATÉ A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Começou-se a elaborar a legislação trabalhista, propriamente dita, a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório chefiado pelo Presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e através do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho.

No ano de 1932, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, com o objetivo de resolver os dissídios individuais, conforme relato do autor Sérgio Pinto Martins:

A reclamação era apresentada aos procuradores do Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais, sendo que a audiência era comunicada às partes por via postal. Caso o reclamado criasse embaraços ou não fosse encontrado era notificado pela polícia ou por edital. À audiência deveriam comparecer as partes com suas provas e testemunhas; se o reclamado não comparecesse haveria revelia. Os empregados poderiam ser representados por gerentes ou

administradores. Os menores e as mulheres casadas poderiam pleitear sem a assistência do responsável legal ou pai. (2009, p. 12)

No mesmo ano, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação, visando acabar com os conflitos coletivos, principalmente os originários de interpretações das convenções coletivas. Entretanto, eram pequenas as controvérsias nesse sentido, fazendo com que essas Comissões tivessem pouco uso, funcionando apenas como um órgão arbitral.

Os órgãos acima mencionados não possuíam autonomia administrativa nem jurisdicional, pois faziam parte do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou seja, competiam ao Poder Executivo. Ademais, só tinham acesso a eles os empregados sindicalizados.

Segundo o autor Adalberto Martins, a atuação de Getúlio Vargas foi no sentido de uma regulamentação detalhada das relações de trabalho, mediante o controle estatal da atividade sindical. (2008, p.56)

Nessa fase instaurou-se o período *do enquadramento sindical*, o qual tinha como filosofia a integração da classe trabalhadora e do empresariado, pois, nessa época, eclodiu um grande número de greves e houve a diminuição da influência estrangeira.

Em 16 de julho de 1934 é promulgada a segunda Constituição Republicana do Brasil. Conservando a estrutura da República Federativa, inúmeras foram as inovações quanto à ordem econômica, à independência dos poderes e aos problemas morais.

Esta Constituição instituiu a Justiça do Trabalho, salário mínimo, limitação de lucros, nacionalização de empresas, direta intervenção do Estado para normalizar, utilizar ou orientar as forças produtoras e organização sindical.

A representação profissional foi a principal inovação na Constituição de 1934, ela assegurava autonomia sindical, dava a todos o direito de prover à própria subsistência e à de sua família mediante trabalho honesto; determinava que a lei promovesse o amparo à produção e estabelecesse as condições do trabalho tendo em vista a proteção social dos trabalhadores e os interesses econômicos do País.

Asseverava a proibição de diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; determinava a fixação de salário mínimo; proibia o trabalho dos menores de 14 anos, o trabalho noturno dos menores de 16, o trabalho nas indústrias insalubres por mulheres e menores de 18 anos; assegurava a indenização ao trabalhador injustamente dispensado, a assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante e, também para ela, o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário.

Fixava o dever da União em amparar o trabalhador inválido ou envelhecido, dando ela uma contribuição para as instituições de previdência social, igual àquela a que são obrigados empregadores e empregados, e, por fim, criava a Justiça do Trabalho.

Para seu funcionamento, o sindicato precisava de autorização do Estado, com estatutos padronizados e apresentação de relatório. Dessa forma, conclui-se que houve uma perda de autonomia por parte desses sindicatos.

A Constituição de 1934 consagrou a pluralidade sindical, mas com limitações, pois a criação de um sindicato dependia da reunião de, pelo menos, 1/3 dos trabalhadores locais, bem como o fato de que as assembleias deveriam contar com um delegado sindical. (2009, p. 22)

Quanto à Constituição de 1934, por oportuno, destacamos as palavras de Alice Monteiro de Barros, a qual refere que esta foi a única a instituir no País o sistema de pluralidade sindical, o qual não chegou a ser regulamentado. Também inovou ao estender o repouso nos feriados civis e religiosos, mas os manteve sem remuneração, dispôs que o trabalho noturno deveria ser retribuído com remuneração superior à do diurno, tratou da mesma forma do instituto da sucessão. (2010, p. 72-73)

Passaram-se três anos e um golpe de Estado dissolvia o Congresso derogando a atual Constituição e criando a Carta de 1937, esta se acentuou pelo seu caráter revolucionário, especialmente legitimando a intervenção do Estado no domínio econômico.

Alterou profundamente a textura da ordem econômica e social do país: fixou as diretrizes da legislação do trabalho, o repouso semanal, a indenização por cessação das relações de trabalho sem que o empregado a ela tenha dado causa, as férias remuneradas, o salário mínimo, o trabalho máximo de oito horas, a proteção à mulher e ao menor, o seguro social, e a assistência médica.

Por outro lado, proibiu o exercício do direito de greve e o *lockout*, tidos como manifestações anti-sociais e conflitantes com os interesses nacionais. Ademais, previu a criação de sindicato único e instituiu o imposto sindical,

atrelando, dessa forma, os órgãos corporativos ao Estado. A Justiça do Trabalho foi mantida, mas ainda era considerada como um órgão administrativo.

Em 1941, foi instalada a Justiça do Trabalho, entretanto, nessa época ela não era vista como órgão do Poder Judiciário, o que somente ocorreu com a promulgação da Constituição de 1946, conforme ressalta o autor Sérgio Pinto Martins: “O Decreto-lei nº 9.797, de 9-9-46, antecipou-se à Constituição de 1946 já conferindo aos juízes togados trabalhistas as garantias inerentes à magistratura, ou seja: inamovibilidade, irredutibilidade de vencimentos e vitaliciedade, além de ingressarem na carreira por meio de concursos de títulos e provas, havendo critério de promoção, alternadamente, por antiguidade e merecimento”. (2009, p. 15)

A CLT surgiu como uma necessidade institucional após a criação da [Justiça do Trabalho](#). Em janeiro de [1942](#) o presidente Getúlio Vargas e o [ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho](#) trocaram as primeiras idéias sobre a necessidade de fazer uma consolidação das leis do trabalho. A idéia primária foi de criar a "Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social".

As fontes materiais da CLT foram, em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de [1941](#), em [São Paulo](#), para festejar o cinquentenário da [Encíclica Rerum Novarum](#), organizado pelo professor [Cesarino Júnior](#) e pelo advogado e professor [Rui de Azevedo Sodré](#). A segunda fonte foram as convenções internacionais do trabalho, já a terceira foi a própria Encíclica *Rerum Novarum* e, finalmente, os pareceres dos consultores jurídicos [Oliveira Viana](#) e [Oscar Saraiva](#), aprovados pelo ministro do Trabalho.

Segundo Süsskind, a Constituição de 1946 encerrava um conteúdo social que a colocava entre as mais completas do mundo. Quanto a esse aspecto, faltava a muitos de seus dispositivos um caráter mais imperativo, já que, pela redação que receberam, eram, principalmente, recomendações. Tinha, portanto, um caráter social-democrático, mantendo os mesmos princípios fascistas da Constituição de 1934. (2000. p. 86)

Com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho foi inserida no âmbito do Poder Judiciário e outras mudanças também importantes ocorreram: a carta dispunha sobre a organização e definição da competência da Justiça do Trabalho, atribuindo à mesma um poder normativo.

Ocorreu a inclusão do Ministério Público do Trabalho ao Ministério Público da União; previsão do salário mínimo familiar; previsão de participação pelo empregado nos lucros da empresa; repouso semanal remunerado; normas de higiene e segurança do trabalho; proibição do trabalho noturno para menores de idade e, também, foi instituído o direito de greve. Nesse período, foi promulgada a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) pelo decreto lei nº 5.452/43.

A respeito da Constituição de 1946, a qual foi inspirada naquela de Weimar, mas que, infelizmente, jamais chegou a entrar realmente em vigor, pois suas disposições pertinentes à ordem social ficaram dependentes de regulamentações e nunca foram efetivadas. No entanto, essa Constituição garantia aos trabalhadores os direitos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ressaltamos o entendimento de Alice Monteiro de Barros: “Como se viu, a Constituição de 1946 assegurou o princípio da isonomia, de forma mais

minuciosa, vedando diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; com isso ficou revogado o decreto de 1940 que permitia que as mulheres recebessem salários inferiores aos dos homens. Essa foi a primeira Constituição a instituir a participação do trabalhador nos lucros da empresa.” (2010, p. 75)

Portando, cientes das garantias dos direitos individuais, os quais se originaram da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, dos movimentos libertários do século XVIII, todas as demais constituições reuniram em seu contexto um capítulo sobre a Ordem Econômica e Social, disciplinador das relações entre o capital e o trabalho.

Conforme Carlos Simões, citando Karl Marx: “O direito nasce das relações materiais entre os homens e dos correspondentes conflitos entre eles. A existência de conflitos de classe pressupõe evidentemente essas condições materiais, nas quais assentam. Mas que esses conflitos geram-se ou modificam-se direitos.” (1979, p. 274)

Na data de 31 de março de 1964, ocorreu uma revolução militar e o Congresso Nacional assumiu poderes constituintes, aprovando, em 24 de janeiro de 1967, uma nova Constituição.

Restou estabelecido que a legislação trabalhista se aplica aos servidores admitidos temporariamente para obras ou contratos para funções de natureza técnica ou especializada. Estabeleceu, também, a valorização do trabalho como condição da dignidade humana.

Proibiu a greve nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei. Continua proibindo a diferença de salários e de critério de admissões por motivos de sexo, cor e estado civil. Não alterou o inciso que fixa a

existência de salário de trabalho noturno superior ao diurno, conforme Sússekind. (2004, p. 49)

Já quanto à participação do trabalhador nos lucros, a redação do inciso V dá o sentido legal, dizendo que visa à 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.

O descanso remunerado não ficou subordinado ao limite das exigências técnicas das empresas como estabelecia o inciso VI do art. 157 da Constituição de 1946.

A idade mínima para o trabalho foi fixada em 12 anos com proibição de trabalho noturno, sem mais a faculdade de exceção prevista em leis ordinárias ou admitida pelo juiz competente, como era na Constituição anterior.

Continuava garantindo à gestante o direito de descanso, antes e depois do parto, sem detrimento do emprego e do salário. Também não houve alteração quanto ao reconhecimento das convenções coletivas, mantido o princípio da de 1946.

Já no que diz respeito à proteção da previdência social, a nova Constituição incluiu o direito ao seguro-desemprego, mas somente em 1986 tal seguro foi criado.

Duas disposições novas foram incluídas, quais sejam as colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença, mantidas pela União, conforme dispuser a lei; e a aposentadoria para a mulher aos trinta anos de trabalho, com salário integral.

A Constituição regulou, também, a composição do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como a nomeação dos seus integrantes. Fez previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e da contribuição sindical e voto sindical obrigatório.

A intervenção estatal na vida do sindicalismo continuou marcante. Ainda como um aspecto da nacionalização do trabalho, somente a brasileiros natos caberá a responsabilidade, a orientação intelectual e administrativa das empresas jornalísticas de qualquer espécie.

A Constituição de 1967 introduziu o regime do FGTS, assegurou o recebimento do salário-família aos dependentes do empregado e proibiu a greve nos serviços públicos e atividades essenciais, assim consideradas em lei.

Sérgio Pinto Martins conceitua o FGTS como um depósito bancário destinado a formar uma poupança, para que o trabalhador possa sacá-lo nas hipóteses previstas em lei, ainda, mencionando a utilização dos depósitos em financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro de Habitação (MARTINS, 2008, p. 435).

Já segundo Mauricio Godinho, que proporciona um texto mais abrangente, quando afirma que:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço consiste em recolhimentos pecuniários mensais, em conta bancária vinculada em nome do trabalhador, conforme parâmetro de cálculo estipulado

legalmente, podendo ser sacado pelo obreiro em situações tipificadas pela ordem jurídica, sem prejuízo de acréscimo percentual condicionado ao tipo de rescisão de seu contrato laborativo, formando, porém, o conjunto global e indiferenciado de depósitos um fundo social de destinação legalmente especificada (DELGADO, 2007, p. 1268).

Foi a sexta Constituição brasileira, a forma federalista do Estado foi mantida, todavia com maior expansão da União. Na separação dos poderes foi dada maior ênfase ao Executivo que passou a ser eleito indiretamente por um colégio eleitoral, mantendo-se as linhas básicas dos demais poderes, Legislativo e Judiciário.

Sobre as mudanças citamos o autor Pinto Ferreira:

“Alterou-se com maior riqueza a estrutura do processo legislativo, surgindo o regime da legislação delegada e dos decretos-leis.” ... “A Constituição de 1967 sofreu diversas emendas, porém, diante de diversos atos institucionais e complementares, cogitou-se de uma unificação do seu texto. Até então haviam sido promulgados dezessete atos institucionais e setenta e três atos complementares. Em 17.10.1969 foi promulgada a Emenda N.º 1 à Constituição de 1967, combinando com o espírito dos atos institucionais elaborados. A Constituição de 1967 recebeu ao todo vinte e sete emendas, até que fosse promulgada a nova Constituição de 5-10-1988, que restaurou as liberdades públicas no País.” (1998, p.62).

A Constituição de 1967 foi alterada pela Emenda Constitucional, outorgada em 17 de outubro de 1969, e, ainda conforme Sússekind, outras posteriores não modificaram os princípios que nortearam os capítulos referentes ao problema social.

Deve-se registrar, entretanto, que duas disposições ferem princípios internacionalmente consagrados: a que reduz o limite de idade do trabalho para 12 anos e a que proíbe a greve nos serviços públicos e nas atividades consideradas essenciais pela lei.

A Assembléia Nacional Constituinte promulgou no dia 5 de outubro de 1988 a Constituição da República Federativa do Brasil.

Já a Constituição Federal de 1988 teve como marco um avanço significativo, passando a dar mais realce aos direitos trabalhistas e elevando-os à condição de direitos inalienáveis do trabalhador, pois independentes da vontade do Estado, ou do legislador *ordinário*, sob o título "*DOS DIREITOS SOCIAIS*".

De acordo com o autor Carlos Simões: “O trabalhador vê-se então transformado na categoria de “empregado”. O empregador pode, por isso, elaborar e padronizar ex-ante o contrato de trabalho com base na descrição e avaliação desse trabalhador abstrato.” (1979, p. 267)

Desse modo, estendeu a todos os trabalhadores direitos que eram exclusivos dos trabalhadores empregados, até sua promulgação, como por exemplo: o salário mínimo, 13º salário, férias remuneradas, fundo de garantia de tempo de serviço e outros.

Já segundo Alice Monteiro de Barros:

A Constituição de 1988, ao contrário do texto de 1967, retoma a tradição das Constituições anteriores e fixa em 14 anos a idade para o trabalho, ainda assim na condição de aprendiz. Aos menores de 16 anos e maiores de 14 anos só se permite a celebração de contrato de aprendizagem, modalidade especial de contrato de trabalho. A partir de 16 até 18 anos, o trabalhador poderá ser destinatário do contrato de aprendizagem ou de um contrato de trabalho normal. Ao completar 18 anos, o empregado se torna absolutamente capaz. (2010, p. 81-82)

Salientamos o entendimento de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino ao afirmam que a Constituição Federal de 1988 “adotou um modelo de texto prescritivo, não-sintético, enumerando uma variedade de direitos trabalhistas,

formando um conjunto muito mais amplo do que os existentes nas Constituições pretéritas”. (2008, p. 03)

1.3O ESTADO SOCIAL E O DIREITO DO TRABALHO

Apesar de o Estado Social só ter se realizado plenamente apenas em meados do século XX, suas origens remontam há algumas décadas antes, relacionando-se com a Revolução Industrial. Começaram a existir situações de pobreza que escapavam ao controle dos indivíduos, assim, do Estado é exigida uma maior ingerência na ordem social e econômica, esse deve intervir diretamente na melhoria do nível de vida dos menos favorecidos.

Segundo Carlos Simões, o conceito de Estado Social ou de Justiça Social, inclusive com propostas socializantes e igualmente como estratégia do sindicalismo e da ação da chamada “nova” classe operária. A ideologia da regulamentação social do Estado, no entanto, não propõe alterações profundas na estrutura econômica. (1979, p. 190)

Destacamos também o entendimento de Arnaldo Sussekind e Segadas Viana sobre o assunto:

“A escravidão capitalista e exploração da mão-de-obra sempre marcaram a relação capital-trabalho. Percebe-se, no decorrer dos tempos, que apenas se inova a crise de valores entre capital e trabalho, pois o capital, para se manter no mundo globalizado e competitivo, não vacila em explorar a mão-de-obra, relegando valores supremos como a dignidade humana do trabalhador e o valor social do trabalho. Um exemplo contemporâneo é o processo de informatização e mecanização associado à busca de competitividade e lucratividade que não prioriza a pessoa humana do trabalhador que é substituído cada vez mais pelas máquinas, reduzindo-se a empregabilidade, e, também, é moralmente pressionado a aceitar a flexibilização das relações trabalhistas com conseqüente redução de direitos trabalhistas, etc.-, desembocando na passada e sempre presente “questão social.” (1996, p. 39)

Surgiu uma nova ordem econômica e social, e nos moldes da Revolução Política Francesa com os ideais de liberdade e igualdade consagrando o término do trabalho escravo tradicional e das corporações de ofício.

Porém, a liberdade de trabalho não garantiu a igualdade formal e material, pois o capitalismo brutal da era industrial oprimiu e escravizou os trabalhadores, não sendo adotada, literalmente, a liberdade de trabalho como *status* de dignidade humana do trabalhador.

Desse modo, com a interferência estatal na relação capital-trabalho, disseminou-se uma nova visão valorativa através do reconhecimento dos direitos sociais e a procura de um mínimo de vida digna.

Ressaltamos a visão de Adalberto Martins, invocando o autor Cesarino Júnior, o qual sempre asseverou que esse era um ramo à parte, denominado Direito Social, cuja finalidade era a proteção ao hipossuficiente:

“(...) não pode o direito social pertencer a nenhum destes dois ramos, pois em relação a ele, como nota Radbruch, se deu uma penetração do direito público no campo do direito privado, como se vê com a crescente intervenção estatal no domínio econômico, educacional, familiar etc., e, por outro lado, do direito privado no público, como se verifica com a formação das autarquias e com o pluralismo jurídico tão bem tratado por Gurvitch.

“(...)”

“Entendemos que o direito social, dados os seus característicos já enunciados, se opõe a todo Direito anterior, tanto público como privado, não sendo, portanto, nem público, nem privado, nem misto, mas um *tertium genus*, uma terceira divisão do Direito, que se deve colocar ao lado das outras duas conhecidas até aqui, e que chamamos de direito social”. (2009, p. 39-40)

A questão social, resultante do processo de globalização da economia, trouxe à tona o debate entre os defensores do Estado Social, estes sustentam a intervenção do Estado que não pode se afastar de sua função básica que é a de regular as relações jurídico-sociais, visando preservar a dignidade humana.

Oportuno o juízo de Carlos Henrique Bezerra Leite:

No Estado Social, o Poder mais fortalecido deixa de ser o legislativo e passa a ser o executivo, ao qual é reconhecida a competência para editar políticas públicas de intervenção na economia que dependem da legitimação do direito, a fim de que este passe a ser “instrumento de intervenção e assistencialismo, resultando na politização do jurídico e sua dependência; além de política, das relações econômicas e culturais”. (2008, p. 37)

Os defensores do Estado Social buscavam estabelecer uma nova concepção de Direito do Trabalho, inspirado no Princípio Protetor e quebrando a rigidez da legislação tutelar do operário por meio de mecanismos da chamada *flexibilização*, apesar disso não se podia afastar o Direito do Trabalho de sua finalidade principal, isto é, manter a mínima garantia de proteção, pois esse deve ter seus direitos tutelados, como por exemplo, a garantia de um meio ambiente de trabalho sadio.

De acordo com o autor Carlos Simões, o Estado Liberal começa por apregoar o direito à indústria e comércio. O movimento seguinte foi a extensão desse direito aos meios de produção, consagrando-o como contrapartida do salário e do direito ao trabalho. O direito à propriedade e ao salário passam a figurar como garantias constitucionais do capítulo da ordem econômica e social. (1979, p. 190)

Na medida em que a sociedade se transforma, o mesmo ocorre com o Direito, pois esse existe em função do homem e de suas necessidades, por isso, todo fato socioeconômico que ocasione mudanças na sociedade reflete na esfera do ordenamento jurídico.

Provocando, assim, um procedimento de revisão para se adaptar à nova realidade, como foi o caso da remodelação das relações trabalhistas visando adequar o direito do trabalho protecionista à nova realidade acarretada pelo processo de globalização da economia e pelas novas formas de produção e disposição do trabalho.

2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE OS PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCESSO

Os princípios atuam como origem para a interpretação das normas constitucionais e infraconstitucionais, por isso, são considerados de extrema importância no ordenamento jurídico.

Essa importância dos princípios foi identificada por Jorge Miranda o qual refere que: “O Direito não é mero somatório de regras avulsas, produto de atos de vontade, ou mera concatenação de fórmulas verbais articuladas entre si, o Direito é ordenamento ou conjunto significativo e não conjunção resultada de vigência simultânea; é coerência ou, talvez mais rigorosamente, consistência; é unidade de sentido. (1996, p. 280)

No Dicionário Houssais da Língua Portuguesa, o vocábulo princípio tem como acepções básicas, **verbis**: "1. o primeiro momento de existência (de algo) ou de uma ação ou processo; começo; início (...); 2. o que serve de base para alguma coisa; causa primeira, raiz, razão."

Conforme Celso Antônio Bandeira de Mello, princípio é, por acepção, mandamento nuclear de um sistema, adequado alicerce dele, disposição fundamental que se radia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de crédito para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. (1997, p. 573)

A respeito da matéria, Rui Portanova, discorre acerca de serem os princípios enunciados que consagram conquistas éticas da civilização e, por isso, estejam ou não previstos na lei, sobreponhem-se cogentemente a todos os casos concretos. (2005, p. 14)

Já segundo Miguel Reale, “princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *práxis*”. (1977, p. 299)

Os princípios jurídicos resultam diretamente dos padrões ou valores sociais, culturais, econômicos, políticos e éticos de uma sociedade em um determinado período de tempo. Eles atuam como direção ou padrões valorativos, portanto, sua imperatividade sobre as demais normas legais vigentes no sistema jurídico depende dos valores acima mencionados.

Nesse sentido, com muita precisão e objetividade, Nelson Nery Junior, relata que são os princípios sobre os quais o sistema jurídico pode fazer opção, considerando aspectos políticos e ideológicos. Por essa razão, admitem que em contrário se contraponham outros, de conteúdo diferente, dependendo da liberdade do sistema que está adotando. (1999, p. 29)

Carlos Henrique Bezerra Leite destaca que “A coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza. Para operacionalizar o funcionamento desse sistema, torna-se necessária a subdivisão dos princípios jurídicos. Extraem-se, assim, os princípios gerais e os princípios especiais, conforme a natureza de cada subdivisão”. (2009, p. 56)

É necessário organizarmos uma distinção entre o que seja norma legal e o que seja princípio jurídico, eis que o tema é extremamente comentado e nunca colocado de forma unânime.

Nesse sentido, Celso Ribeiro Bastos ressalta que tal distinção não é tarefa fácil e relaciona-se com três critérios utilizados pela Doutrina e pela Jurisprudência a fim de estabelecer as diferenças entre ambos, quais sejam: 1º.) o critério do grau de abstração, que vem a ser o critério mais utilizado no

âmbito doutrinário; 2º.) o critério de aplicabilidade; 3º.) o critério da separação radical. (1997, p. 53)

Ainda conforme o autor supramencionado, os princípios jurídicos, "... juntamente com as normas, fazem parte do ordenamento jurídico. Não se contrapõem às normas, mas tão-somente aos preceitos". (1997, p. 53)

Para Amauri Mascaro Nascimento "[...] norma jurídica possui uma forma e está intrinsecamente ligada a um sistema ordenado e definido. Já os princípios não possuem nem sistema e nem forma. Para alguns doutrinadores os princípios não são normas justamente porque "o mundo dos princípios não é o jurídico. É o da ética". (2009, p. 111)

A respeito da matéria, Miguel Reale discorre sobre a possibilidade de os princípios gerais de Direito agirem com função normativa e afirma que o legislador é o primeiro a reconhecer que o sistema das leis não é suscetível de cobrir todo o campo da experiência humana, sobrevivendo sempre enorme número de situações imprevistas, algo que era impossível ser vislumbrado sequer pelo legislador no momento da feitura da lei. Prossegue dizendo que para essas lacunas há a possibilidade do recurso aos princípios gerais de Direito, mas é necessário advertir que a estes não cabe apenas essa tarefa de preencher ou suprir as lacunas da legislação. (1977, p. 300)

Utilizando palavras do mencionado autor: "A nosso ver, princípios gerais de Direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas. Cobrem, desse modo, tanto o campo da pesquisa pura do Direito quanto o de sua atualização prática". (1977, p. 300)

No mesmo sentido, ostenta-se o entendimento de Bobbio, o qual ressalta que antes de tudo, se são normas aquelas das quais os princípios

gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê porque não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal, obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso, mas então servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas. (1989, p. 158-159)

Os princípios jurídicos atuam como elementos de integração das lacunas existentes servindo como orientação normativa postos à disposição dos aplicadores do Direito a fim de suprir as eventuais omissões legais.

Rui Portanova afirma, ainda: [...] os princípios não têm cada qual sentido absolutamente autônomo e limites absolutamente rígidos [...]. Os seus significados se interpenetram e não é fácil dizer onde termina um princípio e começa outro, inclusive, um poderá ser consequência do outro. O acesso à justiça é um princípio bem geral, pré-processual e até supraconstitucional [...] (2005, p. 109)

É de se ressaltar acerca de conclusão, o posicionamento de Alice Monteiro de Barros, para a qual princípios não são regras e delas se distinguem em vários aspectos. Estes são destacados pela melhor doutrina, a saber: a) as regras prescrevem atos relativamente específicos, e os princípios atos inespecíficos; b) os princípios não podem gerar direito subjetivos, ao contrário das regras que geram estes direitos e podem ser aplicadas diretamente; c) os princípios contêm uma enunciação ampla, sendo, portanto, abstratos, enquanto as regras são concisas. (2009, p. 177)

Em resumo, os princípios emanam da Sociedade e exercem a função de acomodar a ordem jurídica como um todo, seja como um elemento integrador do Direito na hipótese de omissão de norma legal específica, seja como fonte formal do Direito no caso de ausência de normas legais aptas a incidir sobre determinado fato.

2.1 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E A TUTELA JURISDICIONAL TRABALHISTA

O sistema jurídico é composto por uma ordem axiológica de princípios jurídicos gerais, considerando o sistema jurídico como um sistema aberto, com as ideias de adequação valorativa e unidade interior do Direito, o que permite chegar aos valores fundamentais mais profundos, isto é, aos princípios gerais de uma ordem jurídica.

Nos valem dos comentários do autor Sérgio Pinto Martins, o qual destaca que inicialmente poder-se-ia dizer que princípio é onde começa algo. É o início, a origem, o começo, a causa, seria como no caso de uma estrada o seu ponto de partida. Todavia, não é esse conceito geral de princípio que precisamos conhecer, mas o seu significado perante o Direito. (2009, p. 37)

Já conforme José Afonso da Silva, podemos conceituar os princípios jurídicos constitucionais como "... ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas, são ... 'núcleos de condensações' nos quais confluem valores e bens constitucionais". (2001, p. 96)

Percebemos que os princípios jurídicos constitucionais não podem ir contra à realidade social; devem estar sempre em perfeita sintonia com ela, caso cheguem a se opor à realidade social que os limita tendem a se tornar meras proposições jurídicas carentes de legitimidade e eficácia social.

Segundo Alice Monteiro de Barros: "Os princípios gerais do direito distinguem-se dos princípios constitucionais pela generalidade absoluta de sua incidência. Seu fato gerador é a convicção social da época, que vai influir na elaboração da Constituição. Esses princípios entram para preencher a vaguidade das normas, e não como um Direito supraconstitucional". (2010, p. 173)

Assim, esses princípios jurídicos constitucionais que delimitam o Direito do Trabalho se fundamentam numa série de pressupostos abstratos de caráter jurídico que conferem validade e eficácia jurídica às normas, baseado num conjunto integrado de valores de cunho político e social aceitos por toda a sociedade.

Sérgio Pinto Martins afirma que o verdadeiro princípio do processo do trabalho é o protecionista, como no caso do Direito do Trabalho, as regras são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, em caso de dúvida, no processo do trabalho também vale o princípio protecionista, porém analisado sob o aspecto do direito instrumental. (2001, p. 66)

Sendo assim, constata-se que, os princípios constitucionais trabalhistas são preceitos jurídicos de caráter geral e abstrato que delimitam os contornos das soluções dos litígios judiciais laborais, quer no âmbito do dissídio individual, quer no âmbito do dissídio coletivo. Inicialmente, convém destacar que os princípios constitucionais do Direito do Trabalho estão voltados para o trabalhador enquanto indivíduo e enquanto parte integrante de uma coletividade social e econômica específica.

Sobre os princípios constitucionais de Direito do Trabalho, Amauri Mascaro Nascimento arrola: “a liberdade sindical; a não interferência do estado na organização sindical; o direito de greve; representação dos trabalhadores na empresa; o reconhecimento das convenções e acordos coletivos; proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa; irredutibilidade de salários; isonomia sindical”, etc. (2003, p. 123)

Para *Couture* o primeiro princípio fundamental do processo trabalhista é relativo ao fim a que se propõe, como “procedimento lógico de corrigir as desigualdades” criando outras desigualdades. O Direito Processual do Trabalho é elaborado totalmente com o propósito de evitar que o litigante mais poderoso possa desviar e entorpecer os fins da Justiça. (2000, p. 27)

Segundo o autor Sérgio Pinto Martins: “Não é a Justiça do Trabalho que tem cunho paternalista ao proteger o trabalhador, ou o juiz que sempre pende para o lado do empregado, mas a lei que assim o determina. Protecionista é o sistema adotado pela lei. Isso não quer dizer, portanto, que o juiz seja sempre parcial em favor do empregado, ao contrário: o sistema visa proteger o trabalhador”. (2001, p. 66)

Segundo a moderna teoria geral do direito, os princípios de determinado ramo do direito têm que estar de acordo com os princípios constitucionais do processo. Por isso, necessita o intérprete estudar determinado princípio ou norma infraconstitucional, realizar a leitura da norma infraconstitucional com os olhos da Constituição Federal.

No mesmo sentido, manifesta-se Marcelo Lima Guerra, para o qual em toda a sua atuação jurisdicional, a atividade hermenêutica do juiz submete-se ao princípio da interpretação conforme a nossa Carta Magna, no seu duplo sentido de impor que a lei infraconstitucional seja continuamente interpretada, em primeiro lugar, tendo em vista a sua compatibilização com a Constituição, e, em segundo lugar, de maneira a acomodar os resultados práticos ou concretos da decisão o máximo possível ao que determinam os direitos fundamentais em jogo. (1998, p. 53-53)

Nesse sentido, Willis Santiago Guerra Filho:

“Princípio da interpretação conforme a Constituição, que afasta interpretações contrárias a alguma das normas constitucionais, ainda que favoreça o cumprimento de outras delas. Determina, também, esse princípio, a conservação de norma, por inconstitucional, quando seus fins possam se harmonizar com preceitos constitucionais, ao mesmo tempo em que estabelece como limite à interpretação constitucional as próprias regras infra-constitucionais, impedindo que ela resulte numa interpretação contra legem, que contrarie a letra e o sentido dessas regras”. (2005, p. 80)

Por isso, diversos autores já defendem a existência de um chamado *Direito Constitucional Processual* ou *Processo Constitucional*, que radia seus

princípios e normas a todos os ramos do direito processual, entre eles o processo do trabalho.

Já para *JJ. Gomes Canotilho*:

“O princípio da interpretação das leis em conformidade com a constituição é fundamentalmente um princípio de controlo (tem como função assegurar a constitucionalidade da interpretação) e ganha relevância autónoma quando a utilização dos vários elementos interpretativos não permite a obtenção de um sentido inequívoco dentre os vários significados da norma. Daí a sua formulação básica: no caso de normas polissêmicas ou plurissignificativas deve dar-se preferência à interpretação que lhe dê um sentido em conformidade com a Constituição. Esta formulação comporta várias dimensões: (1) *o princípio da prevalência da constituição* impõe que, dentre as várias possibilidades de interpretação, só deve escolher-se uma interpretação não contrária ao texto e programa da norma ou normas constitucionais; (2) *o princípio da conservação de normas* afirma que uma norma não deve ser declarada inconstitucional quando, observados os fins da norma, ela pode ser interpretada em conformidade com a constituição; (3) *o princípio da exclusão da interpretação conforme a constituição mas ‘contra legem’* impõe que o aplicador de uma norma não pode contrariar a letra e o sentido dessa norma através de uma interpretação conforme a constituição, mesmo através desta interpretação consiga uma concordância entre a norma infraconstitucional e as normas constitucionais. (2003, p. 1226)

Podemos afirmar que os princípios jurídicos constitucionais do Direito do Trabalho são todos aqueles preceitos que informam buscando assim, a constituição de uma ordem social mais justa e eficiente, que tem como objetivo principal o bem-estar geral da população e a justiça social.

2.1.1 O PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA

Já nos séculos XVIII e XIX, o acesso à justiça importava um ideal de proteção do Estado liberal aos cidadãos, isto é, o direito formal de um indivíduo interpor uma determinada ação ou dela defender-se.

Destacamos o entendimento de Rui Portanova, o qual ressalta que: “[...] o princípio do acesso à justiça, em última análise, informa todos os outros princípios ligados à ação e à defesa: demanda, autonomia de ação, dispositivo, ampla defesa, defesa global, eventualidade, estabilidade objetiva da demanda, é um poder quase absoluto no processo civil, mercê da natureza do direito material a que se visa atuar”. (2005, p. 109)

Já para Cândido Rangel Dinamarco, Antônio Carlos de Araújo Cintra e Ada Pellegrini Grinover, o acesso à justiça não é a mera admissão do processo ou a possibilidade de ingressar em juízo; é sim, a garantia de que os cidadãos possam demandar e defender-se adequadamente em juízo, isto é, ter acesso à efetividade no processo com os meios e recursos a ele inerentes de modo a obter um provimento jurisdicional saudável. (1993, p. 345)

Alertamos que, com relação à expressão “acesso à justiça”, existe atualmente duas formas de conceituá-la, uma definição material e outra formal. Para os autores Mauro Cappelletti e Bryant Garth, a expressão em análise “serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico [...]. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos”. (2002, p. 8)

Conforme o autor Rui Portanova: “A conceituação do princípio termo “acesso à justiça” pode ser elaborada tendo-se em conta dois aspectos: formal e material. Não olvide-se, que o princípio em comento, é evocado com a expressão: “a todos é garantido o pleno acesso à justiça”. (2005, p. 112)

O referido autor faz uma série de considerações sobre o referido princípio, destacando que se for interpretado com o sentido e conteúdo de acesso ao Poder Judiciário, ter-se-á a conceituação meramente formal ou

objetiva, entretanto, se observada a tônica material ou substancial da expressão e analisada a justiça em seus termos axiológicos, o acesso à justiça será tido como o acesso a uma ordem jurídica justa, ou seja: “o acesso a ela como o acesso a uma determinada ordem de valores e direitos fundamentais para o ser humano”. (2005, p. 112)

A base constitucional para o princípio do acesso à justiça ou também designado de princípio do acesso ao Poder Judiciário encontra amparo no art. 5º, inciso XXXV, da CF, o qual prevê que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Entretanto, a mera interpretação literal desse dispositivo não procede, pois o Poder Administrativo, o Poder Judiciário e até mesmo o particular têm a faculdade de impedir ou dificultar o acesso à justiça de outrem.

Ostenta-se os entendimentos dos autores, Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery, os quais lecionam que “garantia de acesso à justiça não significa que o processo deva ser gratuito”, e ressaltam: “se a taxa judiciária for excessiva de modo a criar obstáculo ao acesso à justiça, tem-se entendido inconstitucional”, e salientam ainda a facilitação do acesso do necessitado à justiça, com a assistência jurídica integral é amostra do princípio do direito de ação. (2003, p. 128)

Para José Maria Rosa Tesheiner fica evidente a imprescindibilidade do interesse da parte na solução da sua demanda:

“O acesso à justiça é um bem que a ninguém se deve negar. Trata-se, contudo, de um bem que tem o seu preço, que é pago pelos próprios interessados ou pela sociedade, através de impostos, e não se compreende que deva pagá-lo a sociedade se não o querem pagar os próprios interessados, por entenderem que não vale a pena. A banalização da justiça não é desejável. Produziria a intervenção do Estado em todos os aspectos das relações sociais. A sociedade precisa ter uma certa capacidade de auto-absorção dos conflitos, sem interferência do juiz. [...] Não parece desejável que se tenha um tribunal em cada esquina. Ao pobre, que não tem o que comer e onde morar, devemos oferecer oportunidade de trabalho, para que possa ter alimento e habitação, não advogados e tribunais”. (1993, p. 57)

Sérgio Porto afirma que “as garantias constitucionais-processuais suportam temperamentos. Exemplo dessa mitigação é o fato da Constituição Federal assegurar o acesso à justiça enquanto que o processo impõe limitações à legitimação de estar em juízo, conforme o disposto no art. 267, VI, do CPC”. (2003, p. 8)

Percebe-se do entendimento acima exposto que o acesso à justiça é sinônimo de direito de ação ou de defesa. Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery adotam este mesmo entendimento, quando aduzem que “todos têm acesso à justiça para postular tutela jurisdicional preventiva ou reparatória de um direito individual, coletivo ou difuso. Ter direito constitucional de ação significa poder deduzir pretensão em juízo e também poder dela defender-se.” (2003, p.127)

Os doutrinadores asseveram ainda que o princípio constitucional do direito de ação representa a garantia ao jurisdicionado do direito de obter a tutela jurisdicional adequada do Poder Judiciário. Por tutela jurisdicional adequada entendem como a tutela revestida de efetividade e eficácia esperada, nem que para isso o Poder Judiciário tenha de conceder liminar ainda que não haja legislação a prevendo. (2003, p. 128)

Já os autores Luiz Rodrigues Wambier, Flávio Renato Correia de Almeida e Eduardo Talamini esclarecem que :

[...] não se trata [...] de apenas assegurar o acesso, o ingresso, ao controle jurisdicional. Os mecanismos processuais (i.e., os procedimentos, os meios instrutórios, as eficácias das decisões, os meios executivos) devem ser aptos a propiciar decisões justas, tempestivas e úteis aos jurisdicionados – assegurando-se concretamente os bens jurídicos devidos àquele que tem razão. (2006, p. 68)

Na mesma senda, Luiz Guilherme Marinon traduz o direito de acesso à justiça como um direito básico, já que tutela todos os outros

direitos ao propiciar a tutela jurisdicional efetiva, inferindo o autor que o direito aos mecanismos processuais adequados constitui uma preocupação mais avançada em relação ao direito de pedir a tutela jurisdicional, “até porque só pode se preocupar com técnica processual idônea quem pode pedir a tutela jurisdiciona. (2006, p. 20)

Para Arruda Alvim:

“Em outras palavras, significa dizer que, para viabilizar o efetivo acesso à justiça tem de ser viabilizado - antes - o efetivo acesso à ordem jurídica. Não convém olvidar que o acesso à ordem jurídica traz conseqüências nefastas que devem ser combatidas por um Judiciário ágil, célere e atento às mudanças. O mero tornar disponível o acesso do cidadão não basta, é necessário que a resposta seja dada em tempo hábil e a contento. Nesse passo, as recentes reformas legislativas, a exemplo do que se passou com o processo de execução, demonstram “a tendência dos legisladores em tentar agilizar a Justiça, como resposta ao grande aumento do acesso à justiça”. (2003, p. 41)

Resta evidenciada a existência de contradições ou conflitos, ao menos aparentes, entre os princípios constitucionais entre si, emanados da interpretação da Lei Maior. Todavia, como fez notar Osmar Veronese: “[...] é exatamente nas contradições, tão combatidas pelos seus opositores, reside a grandeza de nossa Constituição. Tais contradições nada mais espelham do que uma opção democrática, dando vazão filtrada às aspirações das várias facções sociais representadas no processo constituinte”. (1999, p. 171)

O princípio do acesso à justiça é mais que o simples acesso ao Poder Judiciário, transcendendo a este, de modo a propiciar ao cidadão jurisdicionado uma garantia eficaz de que o seu processo será processado e julgado com a celeridade necessária e com o resguardo de seus direitos fundamentais.

Assim, Celso Antônio Bandeira de Mello elenca que é o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do

todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Portanto, violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. (1995, p. 538)

Prossegue o citado autor afirmando que: “É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra”. (1995, p. 538)

2.1.2 O PRINCÍPIO DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO E DA CELERIDADE PROCESSUAL

Anteriormente, a garantia de celeridade da prestação jurisdicional já estava presente no direito brasileiro, em virtude de o Brasil ter ratificado a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em São José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969.

Hoje o inciso LXXVIII do art. 5º da CF, inserido pela Emenda Constitucional nº 45/2004, prevê expressamente que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

Segundo o Desembargador Bedaque: “O tempo constitui um dos grandes óbices à efetividade da tutela jurisdicional, em especial no processo de conhecimento, pois para o desenvolvimento da atividade cognitiva do julgador é necessária a prática de vários atos, de natureza ordinatória e instrutória”. (2005, p.513)

Prossegue o autor ressaltando que o passar do tempo atrapalha a imediata concessão do provimento requerido, o que pode suscitar riscos como os de inutilidade ou ineficácia, visto que em inúmeros casos a satisfação necessita ser imediata, sob pena de perecimento mesmo do direito reclamado. (2005, P. 513)

Podemos afirmar que esse princípio expõe uma norma de ordem imperativa, destinada a garantir o cidadão contra a morosidade na prestação jurisdicional ou administrativa, endereçando uma diretriz não somente ao poder judiciário e executivo, mas também ao legislativo.

Já conforme Humberto Theodoro Júnior, “[...] não se pode privar os jurisdicionados das tutelas de urgência, sem malferir a garantia de efetividade do acesso à Justiça [...].” As tutelas de urgência estão garantidas constitucionalmente, podendo ser interpretadas como manifestação indireta do princípio da inafastabilidade, o qual é garantia do acesso à ordem jurídica justa, ou de modo direto, observado o inc. LXXVIII, do art. 5º da Carta Constitucional”. (2007, p. 80)

Segundo o autor citado, tal garantia versa de uma aproximação com o ideal do processo justo que entre os constitucionalistas contemporâneos funciona como um aprimoramento da garantia do devido processo legal. Para merecer esse *nomen iuris*, a prestação jurisdicional, além de atender aos requisitos tradicionais, como o do juiz natural, forma legal, contraditório e julgamento segundo a lei, deve proporcionar à parte um resultado compatível com a efetividade e a presteza. (2005, p. 37)

Importante o posicionamento de Afrânio da Silva Jardim, ao colocar que o processo tem outra finalidade relevante: “Como forma de concretização da atividade jurisdicional, implica, em si mesma, em juízo de valor, pois se utilizando do processo, o estado procura atingir a finalidade de proteger a sociedade da melhor forma possível, atuando de forma autoritária sem

violentar as garantias individuais". Assim, é o processo também fator de garantia dos cidadãos, uma vez que delimita e disciplina as condições e formas de intervenção do Estado na composição das lides". (2001, p. 63)

Para Cândido Rangel Dinamarco a tutela jurisdicional não é o mero exercício da jurisdição ou apenas a outorga do provimento jurisdicional em cumprimento ao dever estatal que figura como contraposto do poder de ação. Procura-se resultados, sendo "a utilidade prática que se deseja do processo é a efetiva satisfação de pretensões apoiadas pelo direito". (1996, p. 54)

Afirma o mesmo autor que: "O que importa não é oferecer ingresso em júízo, ou mesmo julgamentos de mérito. Indispensável é que, além de reduzir os resíduos de conflitos não-jurisdicionáveis, possa o sistema processual oferecer aos litigantes resultados justos e efetivos, capazes de reverter situações injustas desfavoráveis". (1996, p. 55)

Temos que o direito moderno não se satisfaz com a garantia da ação como tal e por isso é que procura extrair da formal garantia desta algo de substancial e mais profundo.

Destacamos o posicionamento de Carlos Alberto Álvaro de Oliveira, em pertinente trabalho, o qual ressalta:

"Realmente, se o processo, na sua condição de autêntica ferramenta de natureza pública indispensável para a realização da justiça e da pacificação social, não pode ser compreendido como mera técnica, mas, sim, como instrumento de realização de valores e especialmente valores constitucionais, impõe-se considerá-lo como direito constitucional aplicado". (2004, p. 10)

Ainda conforme o autor, na atualidade, cresce em significado a importância dessa concepção, se atentarmos para a ligação entre a jurisdição e o instrumento processual na aplicação e proteção dos direitos e garantias assegurados na Constituição. Não se trata mais de apenas adaptar o processo às normas constitucionais, mas de empregá-las no próprio exercício da função

jurisdicional, com reflexo direto no seu conteúdo, naquilo que é decidido pelo órgão judicial e na maneira como o processo é por ele conduzido. (2004, p. 10)

De outra banda, para o autor Cristiano Paixão "O direito processa, de uma forma única (que nenhum outro sistema pode fazer), expectativas normativas capazes de manter-se em situações de conflito. Ele não pode, certamente, garantir que estas experiências não serão frustradas. Mas pode garantir que elas possam ser mantidas como expectativas, mesmo no caso de frustração, e que alguém pode ter consciência disso e comunicar tal circunstância antecipadamente". (2002, p. 204-205)

Prossegue o citado autor discorrendo sobre o tema:

Sob o ponto de vista sociológico, então, a normatividade nada mais é senão estabilidade contrafática. Formulando em outros termos: ao proteger expectativas, o direito nos libera da exigência de aprender através de frustrações e de ajustar-nos a elas. E, deste modo, o direito mantém a possibilidade de resolver conflitos (e ao mesmo tempo torna possível identificar e resistir a conflitos), já que contém uma decisão preliminar (por menos clara que esta se manifeste num caso individual) acerca de quem tem de aprender com a frustração e quem não tem." (2002, p.204-205)

A esse respeito, Antônio Carlos Marcato entende que surge então a necessidade de adoção de técnicas adequadas à obtenção de tutelas jurisdicionais diferenciadas, que levam em conta a efetividade do resultado esperado pela parte e os instrumentos para tanto necessários, na medida em que a coincidência do resultado de um trabalho com o propósito para o qual foi desenvolvido depende sempre da adequação dos meios ao fim. (2005, p. 8)

Segue Marcato afirmando: "Afinal, se o bom senso indica a diversidade de objetivos a serem alcançados pela prestação jurisdicional, esta, tanto quanto os instrumentos necessários à sua concretização, não podem ser unitários". (2005, p. 8)

Belmiro Jorge Patto, à luz das alterações impostas pela Emenda Constitucional nº 45, sintetiza em poucas linhas nosso pensamento:

“Nas sociedades atuais o tempo é fator decisivo para o exercício de determinados direitos, uma vez que a velocidade das transformações nas relações jurídicas é vertiginosa, assim como deve-se levar em consideração, também, a natureza mesma desses direitos que, se não efetivados em tempo hábil, podem vir a perecer, acarretando para a atividade jurisdicional desprestígio perante os cidadãos e gastos de dinheiro público inúteis”. (2005, p. 101)

Salienta o citado autor sobre a importância de repensar o tempo no direito, uma vez que a ideia de "urgência" na prestação jurisdicional está atrelada ao sentido de escoamento do tempo pelas demandas sociais, pois este não é passível de aprisionamento, e sua passagem é implacável com os direitos discutidos em juízo, e segue afirmando que existe um direito prévio à formalização da norma aplicada, aquilo que já se sabia ser "direito", aguardando-se apenas a chancela estatal para que possa ser juridicamente exigível. (2005, p. 101)

Candido Rangel Dinamarco expõe de forma didática o assunto:

“A realidade sobre as quais todos esses dispositivos opera é o tempo como fator de corrosão dos direitos, à qual se associa o empenho em oferecer meio de combate à força corrosiva do tempo-inimigo. Quando compreendemos que tanto as medidas cautelares como as antecipações de tutela se inserem nesse contexto de neutralização dos males do decurso do tempo antes que os direitos hajam sido reconhecidos e satisfeitos, teremos encontrado a chave para nossas dúvidas conceituais e o caminho que há de conduzir à solução dos problemas práticos associados a elas.” (2004, p. 55)

Portanto, por economia processual, é permitido e às vezes até necessário, apensar múltiplos processos para serem apreciados em conjunto ou para harmonizar a sua resolução. Por isso, a fim de analisar a questão da razoabilidade, não se pode aqui considerar isoladamente o presente processo, pois são de extrema importância para o deslinde da causa em tempo razoável outros fatores, como o comportamento das partes no processo.

É livre para as partes poderem utilizar todos os meios disponíveis no processo civil para demonstrar sua pretensão ou defesa. No entanto, há de se considerar que, essa abertura de utilização de meios processuais deve ser limitada aos deveres que as próprias partes têm de participar de um processo justo, buscando uma rápida e efetiva solução do litígio.

Segundo Humberto Theodoro Junior dentro da sistemática do processo civil moderno, as partes são livres para escolher os meios mais idôneos à consecução de seus objetivos. Mas essa liberdade há de ser disciplinada pelo respeito aos fins superiores que inspiram o processo, como método oficial de procura da justa e célere composição do litígio. (1999, p. 85)

Portanto segundo o autor acima citado, o comportamento da parte, é fundamental para verificar em cada caso se o processo obedece ou não a um prazo razoável, também se faz importante analisar ainda se houve culpa por parte do órgão julgador na demora da solução do litígio. Compete ao magistrado que conduz a causa, determinar a realização apenas das providências que tenham pertinência com o caso concreto.

Também o legislativo assume papel de suma importância na garantia de um processo célere, a quem incumbirá perceber da realidade do sistema processual vigente, buscando adequá-lo a realidade brasileira, inclusive com a participação de toda a sociedade jurídica.

Para isso existem inúmeras possibilidades para se decidirem medidas capazes de tornar o processo mais ágil, tais como a ampliação das chamadas tutelas jurisdicionais diferenciadas, aproximando o processo do direito material discutido, abrindo espaço para as ações de cognição sumária e não exauriente e por outro lado, ampliando o rol de causas abrangidas pelos juizados especiais.

Nesse sentido, Antônio Carlos Marcato sustenta:

Surge então a necessidade de adoção de técnicas adequadas à obtenção de tutelas jurisdicionais diferenciadas, que levam em conta a efetividade do resultado desejado pela parte e os instrumentos para tanto necessários, na medida em que a coincidência do resultado de um trabalho com o propósito para o qual foi desenvolvido depende sempre da adequação dos meios ao fim. Afinal, se o bom senso indica a diversidade de objetivos a serem alcançados pela prestação jurisdicional, esta, tanto quanto os instrumentos necessários à sua concretização, não podem ser unitários. (Material de leitura facultativa do curso de pós-graduação em direito processual civil da UNISUL, elaborado pelo professor Antônio Carlos Marcato. 2005. p. 8.)

Conforme expõe Fabiano Carvalho:

Reconhecem-se como características marcantes da garantia constitucional do prazo razoável para duração do processo: (i) universalidade, porquanto é destinada a todos que estão submetidos à jurisdição brasileira; trata-se, portanto, de um direito fundamental assegurado a todos, indistintamente; (ii) limitabilidade, os direitos fundamentais não são absolutos; isso quer dizer que a garantia da duração razoável do processo deve ser interpretada à luz do sistema e que duas garantias constitucionais podem chocar-se, como, v.g., celeridade e contraditório. Tal fenômeno é denominado conflito positivo, resolvido pelo princípio da proporcionalidade, também chamado de princípio absoluto; (iii) cumulatividade, uma vez que essa garantia pode, e não raras vezes, é cumulada com outras; finalmente (iv) irrenunciabilidade, na medida em que os titulares da garantia constitucional não podem dela dispor". (1997, p. 217)

Portanto, com base no apresentado pelo referido autor, quando falamos em prestação jurisdicional de urgência, automaticamente estamos enfrentando uma garantia constitucional na questão da prestação jurisdicional, ou seja, a da inafastabilidade, e também a questão do tempo para a realização do direito, a partir da "razoável duração do processo". (1997, p. 217)

Analisando as palavras do autor acima citado, percebemos que não basta para a efetividade da justiça o suprimento de instâncias e formalidades, é forçoso buscar o equilíbrio do sistema, no momento em que o sentido de proporcionalidade de garantias deve ser sempre considerado pelo Magistrado ao apreciar um pedido de urgência.

Destacamos a ideia do autor Cândido Rangel Dinamarco:

“Para o adequado cumprimento da função jurisdicional, é indispensável boa dose de sensibilidade do juiz aos valores sociais e às mutações axiológicas da sua sociedade. O juiz há de estar comprometido com esta e com as suas preferências. Repudia-se um juiz indiferente, o que corresponde a repudiar também o pensamento do processo como instrumento meramente técnico. Ele é um instrumento político de muita conotação ética, e o juiz precisa estar consciente disso”. (2005, p. 361)

Percebe-se do exposto que as leis envelhecem e também podem ter sido mal formuladas, em qualquer dessas hipóteses carecem de legitimidade as decisões que as considerem isoladamente e imponham o comando emergente da mera interpretação gramatical. Jamais é dispensável a interpretação dos textos legais em harmonia com os princípios e garantias constitucionais e sobretudo à luz dos valores aceitos. (DINAMARCO, 2005, p. 361)

No dizer de Fabiano Carvalho: o resultado "mais rápido" certamente nem sempre é o "mais efetivo", pois a celeridade processual, mesmo que sendo um valor que deve presidir a administração da justiça, não poderá, claramente, ser construída a um tal ponto que, em seu nome, vá sacrificar outros valores que, afinal, são elementos de direitos fundamentais, tais como os do acesso aos tribunais em condições de igualdade e de uma efetividade de defesa. (1997, p. 221)

Concordamos com o acima apresentado, ressaltando que nem sempre uma decisão rápida, e, em se falando em tutela de urgência, liminar, vai ao encontro do justo direito. Porém, percebemos que seria de suma importância para a própria efetividade do dispositivo Constitucional a imposição de sanção aos órgãos que desrespeitassem o princípio da celeridade processual, pois se a Constituição passa a garantir o direito do cidadão em ver suas demandas em um tempo razoável, e em contrapartida não há como exigir, no caso concreto, sua observância, sempre será cabível a desculpa do acúmulo de processos.

2.2 OS PRINCÍPIOS REFERENTES AO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios podem ser conceituados como diretrizes de um sistema, como os fundamentos de uma ciência, sobre as quais são construídas e interpretadas as normas jurídicas.

Dessa forma, citamos o entendimento de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, os quais afirmam que são os princípios que impõem coerência e consistência a determinado conjunto de normas, permitindo sua compreensão como um sistema orgânico. Esses princípios consistem em preposições de caráter genérico que guiam os criadores das normas de Direito e orientam o intérprete dessas normas. (2008, p. 12)

No mesmo sentido, descreve Carlos Gonçalves da Cruz que os princípios possuem três funções, que devemos conhecer: a) auxiliar o legislador no instante da elaboração da norma; b) auxiliar o intérprete no momento da aplicação da norma ao caso concreto; c) fonte subsidiária do direito, à ausência de norma jurídica. (2004, p. 10)

Com relação ao Direito do Trabalho, menciona Alonso Garcia: “Os princípios peculiares a essa disciplina vêm sendo conceituados como as linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito”. (1960, p. 247)

Já Alice Monteiro de Barros diverge do citado autor, porque em vez da expressão linhas diretrizes ou postulados, utiliza o termo *normas*, que inspiram o ordenamento jurídico-trabalhista, de acordo com critérios distintos não encontrados em outros ramos do Direito. Conclui referindo que esses princípios têm como funções informar o legislador, orientar o juiz na sua atividade

interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa. (2010, p. 180)

A esse respeito destacamos por oportuno o entendimento de Adalberto Martins, o qual deixa claro que a enumeração dos princípios do direito do trabalho não é unânime e cita a posição de Américo Plá Rodriguez, o qual identifica os seguintes princípios: a) princípio da proteção, que se desdobra nas regras *in dúbio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica; b) princípio da irrenunciabilidade; c) princípio da continuidade; d) princípio da primazia da realidade; e) princípio da razoabilidade; f) princípio da boa-fé. (2009, p. 75)

Já Maurício Godinho Delgado, menciona os seguintes princípios: a) princípio da proteção; b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; e) princípio da condição mais benéfica; f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; g) princípio da intangibilidade salarial; h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego. (2003, p. 192-211)

Segundo a doutrina dominante, existem outros princípios fundamentais do direito do trabalho, como os princípios da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da irrenunciabilidade de direitos, da irreduzibilidade de salários, da boa fé, da razoabilidade, da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da equidade.

Corroboramos com os ensinamentos de Jorge Luiz Souto Maior sobre o tema, para quem o direito é um conjunto de normas e princípios voltado à regulação da vida social, por isso para falar de um direito autônomo, um ramo do direito distinto do direito comum, é necessário que se tenha um aceitável número de normas voltadas para um fato social específico e que se identifiquem nestas leis princípios próprios que lhes proporcione uma noção de

conjunto, fornecendo-lhe uma lógica particular e uma finalidade distinta. (2002, p. 71)

Podemos verificar que não existe pacificação quanto aos princípios de direito do trabalho, mas certos princípios são mais freqüentemente mencionados e apresentados, portanto, como de maior importância.

Citamos o princípio da proteção, o qual busca atenuar as desigualdades entre as partes que compõem o litígio, portanto, engloba os demais princípios que favorecem o trabalhador.

Instrui Américo Plá Rodriguez:

“O fundamento do princípio protetor “está ligado á própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades. Como dizia Couture: ‘o procedimento lógico de corrigir desigualdades é o de criar outras desigualdades’” (2000, p. 85).

O princípio protetor se divide em algumas regras básicas: a) regra da norma mais benéfica: no choque entre duas normas que regulamentam a mesma matéria, deve se prestigiar a regra que favoreça o empregado; b) regra da condição mais benéfica ou de direito adquirido do empregado: trata-se de um critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Sérgio Pinto Martins afirma que “o verdadeiro princípio do processo do trabalho é o protecionista. Assim como no Direito do Trabalho, as regras são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, em caso de dúvida, no

processo do trabalho também vale o princípio protecionista, porém analisado sob o aspecto do direito instrumental”. (2010, p.66)

Prossegue o citado autor: “Não é a Justiça do Trabalho que tem cunho paternalista ao proteger o trabalhador, ou o juiz que sempre pende para o lado do empregado, mas a lei que assim o determina. Protecionista é o sistema adotado pela lei. Isso não quer dizer, portanto, que o juiz seja sempre parcial em favor do empregado, ao contrário: o sistema visa proteger o trabalhador”. (2010, p. 66)

Já conforme Alice Monteiro de Barros, "o Direito do Trabalho, qualquer que seja a natureza que se lhe atribua, possui, conforme a concepção filosófica de seus expositores, as funções tutelar, econômica, conservadora ou coordenadora”. (2005, p. 93)

Salvatore Hernandez ressalta que o Direito do Trabalho ainda é completamente centralizado no princípio da tutela compensatória ao trabalhador submisso, que consiste num conjunto de normas estabelecidas para equilibrar a posição superior do empregador não apenas de fato, mas também juridicamente reconhecida e normativamente sustentada. (2004, p. 43)

Segundo Alice Monteiro de Barros “O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente”. (2010, p. 181)

De outra banda, Sérgio Pinto Martins destaca que o princípio da proteção pode ser desmembrado em três: a) o in dubio pro operario; b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; c) o da aplicação da condição mais benéfica, e ainda assevera que em caso de dúvida deve-se

aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista. (2004, p. 95)

A esse respeito, Alice Monteiro de Barros afirma que o referido princípio vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e evitar o progresso no campo das conquistas sociais, o que também é uma consequência do fenômeno da chamada flexibilização “normativa”, e que a própria Constituição, no art. 7º, XI, assegura ao trabalhador participação nos lucros ou resultado, mas a desvincula da remuneração, retirando-lhe a feição retributiva. (2010, p. 183)

Ainda segundo a autora acima citada, o maior desafio que se enfrenta é determinar o ponto de equilíbrio entre uma flexibilização sensível às preocupações legítimas do empregador e uma legislação que dificulte o retorno ao arrendamento de serviços, orientado pela autonomia da vontade, que afasta completamente dos ideais de justiça social. (2010, p. 184)

Porém, conforme se observa nas jurisprudências abaixo colacionadas, o princípio da proteção continua vigente e ajudando os intérpretes do direito:

“As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento (**Súmula n. 51 do TST**)”.

“A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito (Súmula n. 288 do TST)”.

Segundo Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino: “O princípio protetor está na base da própria criação do Direito do Trabalho e orienta o seu desenvolvimento. Em última análise, dele decorrem todos os demais princípios peculiares a esse ramo especializado do Direito”. (2008, p.13)

Ainda segundo os autores citados, a constituição permite, salvo as exceções expressas de seu texto, que normas e condições de trabalho mais

vantajosas para os trabalhadores venham a ser criadas pelas normas inferiores do escalonamento jurídico, deixando claro que as condições mais benéficas ao trabalhador serão preservadas, ainda que norma jurídica posterior estabeleça condições menos favoráveis. (2008, p. 13)

A função de proteger o trabalhador é a mais aceita pela doutrina brasileira, o Direito do Trabalho deve resguardar o trabalhador diante do poder econômico, evitando que este o absorva. Esta tutela concretiza-se por meio de leis de origem estatal ou do reconhecimento de poderes restritivos da autonomia individual às entidades sindicais.

O princípio da condição mais benéfica ou favorável decorre da própria norma constitucional, alguns doutrinadores entendendo ser um desdobramento do princípio constitucional do direito adquirido. (FÜHRER, 2002, p. 31)

Tendo como base os entendimentos expostos acima, cumpre dizer que tendo adquirido os empregados certos direitos e garantias deve-se assegurá-las, sob pena de violar o art. 468 da CLT. O referido princípio também foi incorporado pela jurisprudência, conforme podemos observar nos enunciados 51 e 288 do TST e na súmula n. 277 do TST.

Destacamos por oportuno o entendimento do autor Adalberto Martins, o qual assevera que esse princípio visa assegurar a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, sejam aquelas ajustadas por ocasião da contratação ou existentes no regulamento da empresa, mesmo que sobrevenha norma jurídica prescrevendo menor nível de proteção e que seja incompatível com aquelas. (2009, p. 77)

De se ressaltar a posição de Alice Monteiro de Barros, ao afirmar que a condição mais benéfica se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas, que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita, consistente esta última em

fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT. (2010, p. 182)

A esse respeito, Américo Plá Rodriguez relata que essa regra da condição mais benéfica implica a existência de uma circunstância concreta, anteriormente reconhecida, e determinada que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável. (1978, p. 59)

Percebemos que são duas as possibilidades de se ter condições mais benéficas ou favoráveis, as causais e as concessivas. Relevante a diferenciação de Alice Monteiro de Barros, segundo a qual: “Condições causais são concedidas em face de uma qualidade especial do empregado, ou concessiva, que ocorre quando são outorgadas pelo empregador, sem o cunho sinalagmático”. (2009, p. 182)

Quanto ao princípio da norma mais favorável, citamos o entendimento de Adalberto Martins, o qual refere que trata-se de princípio que garante ao trabalhador a aplicação da norma mais favorável, involuntariamente de sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas. (2009, p. 78)

“O princípio da elaboração de normas mais favoráveis, se define pela atividade do legislador, que deve sempre buscar proteger o trabalhador, buscando assim, melhoria das condições do trabalhador”. (FÜHRER, 2002, p. 32)

A respeito da matéria Amauri Mascaro Nascimento registra seu entendimento de que o princípio básico da hierarquia das normas trabalhistas é o da prevalência daquelas mais favoráveis ao trabalhador, exceto se existir a existência de lei proibitiva do Estado ou normas coletivas supervenientes que instituem a redução ou supressão de alguma vantagem antes reconhecida. (1976, p. 231)

Conforme Alice Monteiro de Barros: “O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independente de sua hierarquia.” (2010, p. 181)

Portanto, percebemos que quando duas normas entrarem em conflito, ou quando estiver ausente certa clareza no texto da lei, esta deverá ser interpretada de modo que melhor se aproxime do interesse do trabalhador.

Com relação ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, este se refere ao fato de que há uma série de direitos e garantias que não podem ser renunciados, conforme prevê o artigo 9º da CLT.

Segundo expõe Alice Monteiro de Barros, “O princípio da irredutibilidade de direitos está vinculado à idéia de interatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos. Seu objeto de limitar a autonomia da vontade das partes”. (2009, p. 1856)

Nesse sentido Adalberto Martins relata o fato de imperar a irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador por vários aspectos, por exemplo, porque as normas que conferem os direitos mínimos ao empregado são de ordem pública, seja porque a autonomia da vontade do empregado se encontra abrandada durante a relação de emprego, tudo a evidenciar a indisponibilidade de direitos do trabalhador. (2009, p. 79)

Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do trabalho. (MARTINS, 2004, p. 96)

Destacamos o entendimento de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, os quais relatam que é admissível, em determinados casos que o empregado, em

juízo, venha a transigir ou a renunciar a determinados direitos trabalhistas. Prosseguem discorrendo sobre o assunto:

“Em verdade, o que se veda é a renúncia aos direitos na empresa, a fim de se evitar atos fraudulentos do empregador, destinados a reduzir vantagens do trabalhador, praticados em razão do poder de coação natural que o patrão possui sobre o empregado, uma vez que este necessita manter seu emprego para assegurar sua subsistência”. (2008, p. 15)

Não é outro o posicionamento de Sérgio Pinto Martins, o qual afirma:

“Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral”. (2004, p. 96)

Assim, observamos que, com base nesse princípio, a lei proíbe o ato unilateral e voluntário através do qual o trabalhador se desliga de um direito reconhecido a seu favor, visando garantir que esse não seja eventualmente forçado a tomar tal atitude.

3 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45 E SUAS IMPLICAÇÕES

A EC 45 restou aprovada em 17 de novembro de 2004, sendo logo após promulgada pela Câmara dos Deputados, bem como pelo Senado Federal, e publicada no dia 31 de novembro de 2004 no Diário Oficial da União.

Ocorre que a referida emenda tramitou por cerca de treze anos, promovendo inúmeras discussões e questionamentos, principalmente sobre o fato de esta ser considerada como marco da tão esperada Reforma do Poder Judiciário, e alteraria a questão da competência, sendo importante saber que com relação ao mesmo tema tramitam no Congresso outros três projetos de emendas.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, tradicionalmente se afirma que competência é a medida da jurisdição de cada órgão judicial: é ela que legitima o exercício do poder judicial. (2006, p.186)

Prossegue o citado autor afirmando que a competência material da Justiça do Trabalho é exercida, em regra, no primeiro grau, pelas Varas do Trabalho, e, em grau recursal ordinário, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como em extraordinário pelo Tribunal Superior do Trabalho e, também, pelo Supremo Tribunal, mas ressalta que podem existir casos especiais como os dissídios coletivos, onde a competência material é exercida originalmente pelos Tribunais. (2006, p. 192)

A palavra competência deriva do latim “competentia” que significa estar em gozo ou no uso de, ser capaz, e possui na técnica jurídica uma dupla

aplicação: tanto significa a capacidade, no sentido de aptidão pelo qual a pessoa pode exercer ou fruir um direito; quanto à capacidade no sentido de poder, em virtude do qual a autoridade possui legalmente atribuição para conhecer de certos atos jurídicos e deliberar a seu respeito (PLÁCIDO E SILVA, 1999, p. 325).

Tem-se por competência a idéia de medida da jurisdição. É a competência que legitima o exercício de poder jurisdicional, e jurisdição é o poder que o juiz tem de dizer o direito nos casos concretos a ele submetidos (MARTINS, 2001, p. 114).

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2001, p. 114), a competência vem a ser uma parcela da jurisdição de cada juiz. É a área geográfica e o setor do Direito em que cada juiz vai atuar, podendo emitir suas decisões. Consiste na delimitação do poder jurisdicional, sendo, portanto, o limite, a medida da jurisdição.

Sobre competência, Theodoro Júnior (2003, p. 141) explica que:

Como função estatal, é inegável que a jurisdição é una. No entanto, o exercício prático da jurisdição é realizado por diversos órgãos do Poder Judiciário. Assim, a competência é justamente o critério utilizado para distribuir as funções relativas ao desempenho da jurisdição entre os vários órgãos do Poder Judiciário.

Quando se fala em competência da Justiça do Trabalho, está-se mencionando ou referendando o poder que o órgão judicante tem de exercer jurisdição para processar e julgar o feito, segundo as suas atribuições e segundo o interesse homogêneo, individual e difuso, em razão da matéria, da pessoa e do lugar, em decorrência da relação de trabalho individual ou coletivo (JESUS, 2006, p. 80).

Salientamos que a vislumbrada Reforma do Poder Judiciário, iniciada através da citada emenda, trouxe muita repercussão e polêmica, pois apenas um dia após sua promulgação a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB)

ajuizou uma ação direta de inconstitucionalidade, ADIN nº 3367, contra dispositivos expressos na mesma.

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, publicada no Diário Oficial em 31/12/04, houve significativa ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Com esta ampliação, diversas matérias, antes sujeitas à jurisdição comum, foram incorporadas por esse ramo especializado, como é o caso, por exemplo, das ações sobre representação sindical ou das ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, dentre outras (SILVA, 2005, p. 1.321).

Da análise do artigo 114, anterior a Emenda em questão, conclui-se que o texto constitucional encerrava uma regra trina: competência material originária ou natural; competência material legal ou decorrente; e competência material executória (FILHO, 2006, p. 39).

Já com a nova redação, o artigo 114 especifica em nove incisos a nova competência trabalhista:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Abre-se aqui um parêntese para expor que durante os longos anos de tramitação da chamada reforma do judiciário, grande foi o empenho em defesa da ampliação do escopo de atuação da Justiça do Trabalho, para que viesse a dirimir todos os conflitos derivados das relações de trabalho e não apenas decorrentes da relação de emprego, como tradicionalmente ocorria (LORA, 2005, p. 193).

A maior repercussão da EC/45 foi com relação à Justiça do Trabalho, pois ampliou significativamente a sua competência, começando pelo fato de, ao invés de “ação entre empregados e empregadores”, passou a definir as controvérsias ocorridas entre esses como de “relação de trabalho”, definição esta visivelmente mais ampla.

Essas lides são as que derivam das relações entre empregados e empregadores, ou seja, que surgem de um contrato individual de trabalho, ou das relações empregatícias coletivas. Há que se observar aqui que a expressão “relação de emprego” e “contrato de trabalho” são sinônimos, pois dizem respeito ao vínculo existente entre o empregado e o empregador, destacando-se o conceito de Délio Maranhão (1991, p. 271) de que o “contrato stricto sensu é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação, a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, a quem fica juridicamente subordinado”.

Há de se destacar que as expressões “relação de trabalho” e “relação de emprego” não são sinônimos. A primeira compreende os chamados contratos de atividade, que são aqueles que apresentam um ponto em comum, qual seja, o objeto de todos eles consiste na utilização da energia humana e pessoal de

um dos contratantes em proveito de outro. Já a segunda se distingue pela existência de subordinação jurídica do prestador de serviço ao tomador (LORA, 2005, p. 193).

A relação de trabalho, segundo Maurício Delgado (2003, p. 285), “engloba... todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

Com base no referido pelo autor acima, a expressão *relação de trabalho* englobaria, portanto, a relação de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de prestação de trabalho (como trabalho de estágio). Demonstra deste modo, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes o mundo jurídico atual. (2003, p. 285)

Conseqüentemente, podemos afirmar que a Justiça do Trabalho é adequada para processar e julgar as ações cujas causas de pedir e pedidos envolvam relação de trabalho, qualquer que ela seja. Com isso, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para processar e julgar as ações sobre os autônomos, os trabalhadores eventuais, os estatutários, os cooperados, entre outros. A competência, hoje, não é mais limitada apenas àquelas ações relativas às relações de emprego.

Dessa forma, a Justiça do Trabalho passa a ter competência para processar e julgar as ações originadas, não só das relações de emprego, mas também das relações de trabalho, conforme preceitua o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal.

A competência *Ratione Materiae* é a competência que se determina, ente juizes ou tribunais, em razão da ordem, da categoria e da natureza de sua jurisdição (PLÁCIDO E SILVA, 1999, p. 325).

Dispõe Sérgio Pinto (apud MARTINS, 2001, p. 115), que a competência em razão da matéria vai dizer respeito ao tipo de questões que podem ser suscitadas na Justiça Laboral, envolvendo a apreciação de determinada matéria trabalhista.

Contudo, é Carlos Henrique Bezerra Leite (2007, p. 180) quem melhor discorre sobre a competência material: “a competência em razão da matéria no processo do trabalho delimita em virtude da natureza da relação jurídica material deduzida em juízo”.

Tem-se entendido que a determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido. Assim, se o autor da demanda relata que a relação material é regida pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e formula pedidos de natureza trabalhista, cabe à Justiça do Trabalho processar e julgar referida demanda sendo esta também a orientação do STF (Supremo Tribunal Federal).

João Orestes Dalazen (1992, p. 54) diz que o que dita a competência material da Justiça do Trabalho é a qualidade jurídica ostentada pelos sujeitos do conflito intersubjetivo de interesses: empregado e empregador, sendo que caso ambos comparecem a juízo como tais (empregado e empregador) inafastável será a competência desse órgão.

Já a competência funcional e a competência territorial dos órgãos da justiça do trabalho são fixadas pela lei, e não pela CF. É o que descreve o art. 113 da própria Carta Magna, que remete à lei a tarefa de regular “a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho”.

A relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego seria apenas uma espécie. O traço diferenciador entre os dois vínculos reside na subordinação, considerada no seu aspecto jurídico, ou seja, a existência de um poder ou direito de tomador do trabalho de dirigir e fiscalizar o serviço do obreiro inserido em uma atividade realizada em prol daquele (MENEZES; BORGES, 2005, p. 307).

Para Rodolfo Pamplona Filho, uma leitura mais atenta do art. 114 da CF, com a nova redação dada pela EC n. 45/2204, mostra-nos a existência de três regras constitucionais básicas de competência material da Justiça do Trabalho, que podem ser assim sistematizadas: competência material original, competência material derivada e competência material executória. (1998, p. 9)

É interessante não perder de vista que a CLT já admite, desde há muito, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar litígios decorrentes de determinadas relações de trabalho, como do avulso (art. 643, caput e art. 652, V, da CLT), pequeno empreiteiro e artífice (art. 652, III, “a” da CLT), dentro da cláusula constitucional de 1946 que autoriza o legislador ordinário apreciar outras relações de trabalho, desde que autorizado por lei. (art. 142 da CF/46) (MENEZES; BORGES, 2005, p. 307).

Com a EC n.º 45/04, todas as ações oriundas da relação de trabalho, sem menosprezar os contratos civis, consumeristas ou outros contratos de atividade que serão melhor explanados a seguir, deverão ser ajuizados na Justiça do Trabalho.

A nova regra de competência material toma por base a qualificação jurídica dos sujeitos envolvidos. O que importa para a delimitação da competência não é o tema discutido ou a legislação aplicada, mas sim a circunstância de versar a lide sobre questão ligada diretamente em uma relação de trabalho (FILHO, 2006, p. 43).

Cláudio Armando de Menezes e Leonardo Dias Borges (2005, p. 312) elencam que nem todo labor humano ensejará uma relação de trabalho, pois esta pressupõe uma relação jurídica, isto é, um vínculo estabelecido entre sujeitos de direito, formando a partir de um fato, ao qual o sistema jurídico atribui a produção de determinados efeitos.

A Justiça do Trabalho é composta pelo somatório dos órgãos constitucionalmente previstos como competentes para exercer a jurisdição em questões concernentes ao Direito do Trabalho. Sua jurisdição alcança todo o território nacional, pois é órgão do Poder Judiciário Federal, podendo os Estados-membros decidir judicialmente as questões trabalhistas.

O Tribunal Superior do Trabalho passa a ser composto de 27 (vinte e sete) Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal.

A EC 45/2004 criou dois novos órgãos no âmbito da Justiça do Trabalho, que funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho: a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

À Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho caberá, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira da Justiça do Trabalho. Ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho caberá exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, e suas decisões terão efeito vinculante.

Com o advento da EC 45/2004, o Supremo Tribunal Federal, definiu que era da justiça comum estadual a competência de processar e julgar ações versando sobre dano moral ou patrimonial decorrentes de acidente de trabalho. Sobre a competência para apreciar ações envolvendo acidentes do trabalho, Carmo (2005, p. 2) ensina que:

Nenhum tema jurídico causou, após a vigência da Constituição Federal de 1988, tanto desconforto doutrinário e jurisprudencial quanto o da competência para apreciar ações envolvendo pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente do trabalho. Antes da vigência da Carta Republicana de 1988, o tema era pacífico, porque o legislador constituinte sempre excepcionava taxativamente a competência da Justiça Comum para apreciar e julgar os dissídios envolvendo acidentes de trabalho. A diretriz era explícita: continuam na competência da Justiça Comum as causas que tenham como objeto pedidos conectados a acidentes do trabalho. Como na Constituição Federal de 1988 a regra exceptiva deixou de existir, a exegese em torno da competência para apreciar dissídios envolvendo acidentes de trabalho passou a ter regência exclusiva no artigo 109, item I, da Constituição Federal, assim vazado: Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar : I- as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidente do trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho.

Da leitura dos ensinamentos de Carmo (2005, p. 3), entende-se que, antes da Constituição Federal de 1988 a competência para as ações envolvendo acidentes do trabalho era da justiça comum. Com o passar dos anos e com a entrada em vigor da Carta magna de 1988, a ordem legal que dava a referida competência à Justiça Comum largou de existir. Com a Constituição de 1988, passou a reger o assunto de forma exclusiva, apenas por meio do artigo 109, I da Constituição então em vigor. Observa-se que a Constituição estabelecia a competência *ratione materiae* à Justiça Comum, para tais demandas acidentárias.

No entanto, se perfaz de extrema valia acrescentar que, em que pese esteja consagrado o entendimento de que as demandas que tratam da responsabilidade civil decorrentes de acidente de trabalho são de competência da Justiça Laboral, existem casos em que a competência será da Justiça

Comum Estadual. Sendo este o caso da pretensão deduzida por parentes do trabalhador, postulando direito próprio com base na legislação constitucional comum, de natureza exclusivamente civil (LEITE, 2007, p. 187).

Com relação ao dano moral, citamos a opinião do Ministro Sepúlveda Pertence, contemplando o conflito de Competência entre Justiça Comum e a Justiça do Trabalho, (STF, CJ 6.959.6, Rel.Min. Sepúlveda Pertence, j. 23.5.1990, DJU 22.2.91, p. 1.259), onde deixou determinado, antes mesmo da EC n. 45/2004, que a competência para processar e julgar ação de indenização por dano moral oriunda da relação de emprego é da Justiça do Trabalho.

No mesmo sentido, o TST, por meio da Resolução n. 129/2005, converteu a OJ 327 da SDI-1 na Sumula 392, a qual colacionamos abaixo:

“Dano Moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho”.

Ademais, Pamplona Filho (2006, p. 46) dispõe que as “ações de indenização por dano moral ou patrimonial nada mais são que postulações de responsabilidade civil”, matéria que tem conteúdo interdisciplinar, envolvendo todos os ramos do Direito.

Destacamos a afirmação do ministro Carlos Ayres Britto, o qual ressalta que a jurisprudência do STF é no sentido de acolher ação indenizatória por danos morais oriundos de uma relação de emprego, é sim da Justiça do Trabalho, não importando se a questão deve ou não ser analisada pelo direito comum, e não do Direito do Trabalho.

Bem antes da EC n. 45/2004, a SDI-1/TST (ERR 341.02.900.03.00.9), por maioria de votos, já havia adotado o entendimento de que competiria à

Justiça do Trabalho o julgamento da ação versando sobre dano moral ou patrimonial decorrente de acidente de trabalho.

O STF, no entanto, logo após a EC n. 45/2204, decidiu que era da Justiça Comum Estadual a competência para processar e julgar ações sobre acidentes de trabalho, ainda que o demandante postulasse danos morais decorrentes do infortúnio (RE 438.639).

Tal questão ocasionou muitas controvérsias, mas ficou confirmada pelo Supremo que as ações de indenização de empregados ou de seus herdeiros contra seus empregadores, ocorridas em acidente de trabalho, são mesmo da alçada da Justiça do Trabalho.

Ressaltamos que o STF impôs prontamente o cancelamento da Súmula 15 do Superior Tribunal de Justiça, a qual definia como da justiça comum estadual a jurisdição sob os litígios acidentários em virtude de relações empregatícias. Entretanto, apenas em casos específicos esse entendimento pode ser quebrado, conforme assevera o autor Carlos Henrique Bezerra Leite. (2009, p. 198)

Antes da Emenda Constitucional n° 45 não havia pacificação sobre a aptidão para processar e julgar ações envolvendo o exercício do direito de greve. Tudo dependia da natureza da ação, existiu muita desarmonia nos tribunais sobre o assunto, alguns casos foram julgados pela Justiça Comum Estadual e outros pela Justiça do Trabalho.

O fundamento utilizado para o alcance da Justiça Comum Estadual foi o fato de envolver matéria alheia à competência da Justiça do Trabalho, qual seja, o direito real (possessório). Porém, alguns Tribunais Regionais do Trabalho entenderam que, apesar desse envolvimento indireto, a demanda fazia referência direta ao exercício do direito de greve. Com o advento da Emenda Constitucional n.º 45 pacificou-se o fato no sentido de que compete à

Justiça do Trabalho processar e julgar toda e qualquer ação que envolva exercício do direito de greve.

Outro ponto controvertido era a questão das ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

A Emenda Constitucional nº 45 também deliberou sobre a matéria, cominando a competência à Justiça do Trabalho, com base no fato de que essas instituições estão profundamente relacionadas com o direito do trabalho.

Desse modo, compete à Justiça do Trabalho todas as ações que digam respeito aos sindicatos, qualquer que seja a matéria, abrangendo inclusive, as ações sobre a constituição e a alteração estatutária, que antes eram da alçada da Justiça Comum Estadual.

Ao tratar da competência da Justiça do Trabalho, a Constituição Federal, na redação determinada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, passou a estabelecer que: *“conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público”*.

Antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho era no sentido de que à Justiça do Trabalho competia, tão somente, processar e julgar mandado de segurança *"impetrado em desfavor de ato praticado por seus próprios agentes, no exercício da função jurisdicional ou administrativa"*

Assim sendo, constata-se, que o mandado de segurança atualmente pode ser impetrado na Justiça do Trabalho quando envolver matéria sujeita à

sua jurisdição. Houve, portanto, um significativo aumento das hipóteses de cabimento.

Quando o mandado de segurança for impetrado contra ato ou decisão de juiz do trabalho, a competência será do respectivo Tribunal Regional, nas demais hipóteses, deverá ser impetrado no primeiro grau de jurisdição. Serão, também, impetrados perante o Tribunal Regional respectivo os mandados de segurança contra atos da comissão do concurso para juiz do trabalho.

Em face da alteração do texto constitucional, tem-se que não restam dúvidas sobre o cabimento de *habeas corpus* perante a Justiça do Trabalho. A competência, no caso, decorre da matéria envolvida, conforme a nova redação do art. 114 da Constituição Federal, tem-se que pode ser impetrado *habeas corpus* na Justiça do Trabalho, embora não seja comum, desde que verse sobre matéria trabalhista.

Com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para contemplar as relações "de trabalho", e não apenas as "de emprego", conclui-se que o *habeas corpus* pode ser impetrado para ameaça ou coação à liberdade de locomoção, decorrente de ilegalidade ou abuso de poder praticado em face da relação de trabalho.

Antes da Emenda Constitucional nº 45/2004 a questão era bastante controvertida nos tribunais pátrios, uma vez que o texto constitucional não era expresso sobre a matéria. Esta atribuiu à Justiça do Trabalho a competência para o *habeas corpus* impetrado contra ameaça ou coação à liberdade de locomoção decorrente de ilegalidade ou abuso de poder, praticado em face da relação de trabalho.

Nesse novo panorama, o *habeas corpus* pode ser impetrado na Justiça do Trabalho contra atos e/ou decisões dos respectivos juízes, contra atos dos empregadores, atos dos auditores fiscais do trabalho, ou de terceiros, desde

que ameace ou cerceie a liberdade de locomoção, decorra de ilegalidade ou abuso de poder e seja praticado em face da relação de trabalho ou tenha relação com a matéria trabalhista. Ademais, o *habeas data*, quando envolver matéria trabalhista, também passou a ser da competência da Justiça do Trabalho.

Já a questão dos danos morais na Justiça do Trabalho, tanto antes quanto depois da Emenda Constitucional nº 45/2004, sempre foi controvertida, em especial quando decorrente de acidente de trabalho.

Então visando pacificar o entendimento, dispôs que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho". O texto constitucional não fez nenhuma restrição com relação ao dano decorrente de acidente de trabalho; entretanto o STF, analisando a questão, determinou que o dano moral e material decorrente de acidente de trabalho são da competência da Justiça Estadual, conforme o art. 109 da Constituição Federal.

Segundo o relator da EC/2004, ministro Carlos Ayres Britto, a jurisprudência do Supremo orienta-se no sentido de que a competência para acolher ação indenizatória por danos morais decorrentes da relação de emprego é da Justiça Trabalhista, "pouco importa se a controvérsia deva ser redimida à luz do direito comum, e não do Direito do Trabalho".

Para todas as demais ações atinentes a acidente do trabalho oriundas da relação de trabalho, inclusive as que tenham por objeto indenização por dano material ou moral ou que visem ao cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalhador, incluídas as relativas ao meio ambiente do trabalho, a competência passou a ser da Justiça do Trabalho. As ações acidentárias propostas na Justiça Comum antes de 31/12/2004, nas quais já exista sentença, nela permanecerão. Se não houver sentença, o processo devesse ser remetido à Justiça do Trabalho. (2006, p. 197)

Assim, as ações de indenização propostas por empregados ou seus sucessores contra empregador, fundadas em acidente de trabalho, são da competência da Justiça do Trabalho.

Colaciona-se o Enunciado n. 36, da 1ª Jornada de Direito Material do Trabalho, realizada em Brasília-DF, *in verbis*:

“ACIDENTE DE TRABALHO. COMPETENCIA. AÇÃO AJUIZADA POR HERDEIRO, DEPENDENTE OU SUCESSOR. Compete à Justiça do Trabalho apreciar e julgar acasos de indenização por acidente de trabalho, mesmo quando ajuizada pelo herdeiro, dependente ou sucessor, inclusive em relação aos danos em ricochete.”

Na linha do referido Enunciado, encontramos o seguinte julgado:

“DANOS MATERIAIS E MORAIS – AÇÃO AJUIZADA PELO ESPOLIO – COMPETENCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Tendo o empregado falecido em decorrência de acidente de trabalho, é inegável que a ação, inclusive no que concerne à indenização por danos morais decorrentes do acidente que vitimou o obreiro, pode ser ajuizada pelo espólio, representado por seu inventariante (art.12. V, CPC), no caso, a viúva do obreiro. É que, mesmo em se tratando de danos morais e materiais de direito personalíssimo, transmite-se aos herdeiros, ante a sua repercussão patrimonial” (TRT 3ª R. – RO 00966-2003-062-03-00-8 – 1ªT. – Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado – DJMG 25.06.2005).

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações que tenham como causa de pedir matéria alusiva ao meio ambiente do trabalho, conforme ressalta o autor Sidnei Machado, o “conjunto das condições internas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”. (2001, p. 66-67)

Para o mundo do trabalho, prossegue o citado autor “essa aproximação do meio ambiente com a saúde do trabalhador, numa perspectiva antropocêntrica, coloca a ecologia dentro da política. O produtivismo é a lógica do modo de produção capitalista, cuja irracionalidade dilapida a natureza para sua reprodução. Essa é a verdadeira fonte para a crise ecológica, que também

gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores”.

A Justiça do Trabalho é espécie da justiça especializada federal, pois age especificamente no ramo do Direito do Trabalho, agindo, portanto sobre um determinado campo da ordem jurídica. Com a promulgação da EC 45/2004, novas modificações foram introduzidas na composição de seus órgãos, conforme anteriormente explicitado.

3.1 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

A Emenda Constitucional nº 45 trouxe modificação e ampliação da competência da Justiça do Trabalho, prevista no artigo 114 da Constituição Federal, garantindo, assim, a abrangência de questões a serem julgadas no âmbito trabalhista.

Importante, como título de comparação e de didática é apresentar o artigo 114 da Constituição Federal de 1988 com sua composição anterior à Reforma do Poder Judiciário. Era seguinte a redação antes do advento da emenda constitucional em evidência:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Dessa forma, a Emenda Constitucional nº 45/2004 expandiu, de forma considerável, a competência da Justiça do Trabalho, trazendo nova redação ao mencionado artigo 114 da Constituição Federal, que, atualmente, está grafada nos seguintes termos:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV – os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII – a execução de ofício das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

A questão também é discutida no âmbito jurisprudencial:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE RELAÇÃO DE TRABALHO. Pela exegese do art. 114 da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias sobre a indenização por danos moral quando decorrentes da relação de trabalho (Súmula 392 do TST). CARÊNCIA DA AÇÃO. Não restou demonstrada violação a dispositivo de lei. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. É inviável o reexame da prova nesta esfera recursal para aferição da consistência dos fatos indicados. Incide na espécie a orientação expressa na Súmula 126 do TST. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS.

A decisão proferida pelo Tribunal Regional encontra-se em sintonia com as Súmulas 219 e 329 e com a Orientação Jurisprudencial 304 da SDI-1 do TST. Recurso de Revista de que não se conhece. (TST RR RR - 85553/2003-900-04-00.7 - 5ª Turma - Relator Ministro João Batista Brito Pereira - D.J. 12.06.2009).

Como se demonstra, a Reforma abrangida pela Emenda Constitucional nº 45 alargou a competência da Justiça do Trabalho, que antes estava prevista em apenas dois parágrafos e o *caput*, agora a competência restou desmembrada em nove incisos.

Tais incisos se ajustam com o trabalho desenvolvido, tendo em vista que, com a competência da Justiça do Trabalho para o processo e julgamento de ações de dano moral e outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho, está efetivamente capacitada a Justiça do Trabalho para o julgamento das ações que envolvam o assédio sexual e o moral e a sua possível indenização nos termos e graus sobrepostos a cada caso, como se verifica no discorrer desta tarefa no que tange à coleção de julgados apresentados.

3.1.1 CONCEITO E PERSPECTIVAS GERAIS DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, segundo a visão da Organização Internacional do Trabalho, é uma forma de discriminação no trabalho por motivo de sexo. E aqui localizamos vários meios adotados pela OIT para combater a discriminação no emprego, como, por exemplo, a Convenção 111 da OIT que foi ratificada pelo Brasil, visando o fim da discriminação na relação de emprego por fatores como raça, cor, sexo e opinião.

Antes da promulgação da Lei nº. 10.224, de 15 de maio de 2001, não existia penalidade específica para o assédio sexual, o que não quer dizer que os agentes não tenham sido castigados pelos seus atos.

A relação de emprego deve ser uma relação de mútuo respeito, obtendo, com isso, um ambiente de trabalho mais satisfatório. Segundo dispõe o artigo 2º da CLT, o empregador dirige a prestação pessoal de serviço e, dessa forma, decide como será desenvolvida a atividade do empregado. Mas esse poder não é absoluto, pois se restringe ao poder de regular o trabalho e não o poder de humilhar.

Sheila Stolz menciona importante ideia sobre a questão do assédio sexual:

O assédio sexual no trabalho infringe direitos fundamentais da pessoa como a dignidade, a individualidade, a liberdade e a igualdade. E, a sua prevenção e censura, tendem a mudar condutas toleradas e/ ou desculpadas convertendo-as em condenáveis desde o ponto de vista social. (2006, p. 739)

Segue a referida autora lembrando uma advertência feita por Dworkin com base em Rawls, a de que todos os componentes de uma comunidade têm direitos a mesma consideração e respeito, e que estes são devidos a todos os seres humanos, e assim são aplicáveis aos trabalhadores, independentemente de sua condição social, idade, raça, sexo, opinião política, religião e nacionalidade necessitando ser garantidos e preservados como tais (2006, p. 739)

Já Alexandre Agra Belmonte consagra conceito de assédio sexual, enfocado nas relações de trabalho, deste modo:

Assédio sexual pode ser conceituado como o conjunto de atos reiterados, de pressão psicológica, praticados por superior hierárquico para dominar, persuadir ou constranger a vítima à obtenção de favores sexuais. Este independe do sexo do ofensor ou da conjugação carnal, podendo assim se verificar entre pessoas do mesmo sexo. O importante é que ocorra mediante constrangimento e que parta de superior hierárquico (2008, p. 1330).

Fazendo referência ainda ao assédio sexual, destaca-se este julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente. Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais têm levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta, que corrobore as assertivas da reclamante, razão pela qual não se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende lhe imputar (TRT 3ª R. – RO 8.051/98).

O conceito de assédio sexual repercute de forma concreta dentro do contrato de trabalho, segundo Sheila Stolz:

É importante para determinar tanto condutas que configurem e, por conseguinte, os comportamentos que devem ser juridicamente proibidos como, também, a magnitude do fenômeno, apontando aquelas pessoas que se encontram sujeitas ao mesmo, no âmbito do trabalho. O assédio sexual é considerado como uma conduta indesejada e não correspondida que afirma o rol sexual em cima de uma pessoa trabalhadora (2006, p. 741).

Com relação a sua caracterização, assim os tribunais têm se pronunciado:

Caracterização. A caracterização do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho passa pela verificação de comportamento do empregador ou de prepostos que, abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o empregado com fins de obtenção ilícita de favores. Mas galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, se exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos de sancionamento civil (TRT 3ª R. – RO 1533/02).

Conceitua-se assédio sexual como toda a tentativa por parte do empregador ou de quem possua poder hierárquico sobre o empregado a alcançar deste favores sexuais através de conduta indesejada e rejeitada com a utilização do poder que tem nas mãos e de ameaças com relação à perda do emprego.

Existem estas duas espécies de assédio sexual: o assédio sexual por intimidação e o assédio sexual por chantagem. O assédio sexual por

intimidação caracteriza-se, segundo Alice de Barros Monteiro, por incitações sexuais importunas, de um apelo sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com a seqüela de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de instituir uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (1998, p. 1465)

Logo, o assédio sexual por chantagem é o abuso de poder proveniente do contrato por parte do empregador ou preposto seu. A principal diferença entre as espécies de assédio sexual é a importância do poder hierárquico que é necessário no assédio sexual por chantagem. Mas no prisma do Direito do Trabalho ambos os tipos de assédio sexual refletem de forma negativa na relação de trabalho.

Carlos Robortella explana alguns pontos sobre o que seria indispensável para que houvesse a caracterização do assédio sexual:

A simples intenção sexual, o instinto de sedução do companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio sexual. Necessária será sempre a intenção de traficar, de valer-se do posto funcional como um atrativo, ou como instrumento de extorsão de privilégio, ou de vantagens indevidas (1997, p.158).

Qualquer indivíduo pode ser sujeito ativo do crime de assédio sexual, o mesmo ocorrendo em relação ao sujeito passivo que pode ser, por exemplo, o homossexual, conforme afirma a autora Scheila Stolz, que o fato pode ser praticado entre dois homens, duas mulheres ou um homem e uma mulher, porém a lei exige, uma condição especial dos sujeitos do crime no caso do autor. Deve estar em condição de superioridade hierárquica ou de ascendência em relação à vítima, decorrente do exercício de cargo, emprego ou função já a vítima deve encontrar-se em situação de subalternidade em relação ao autor. (2006, p. 741)

Por adequado, menciona-se o texto abaixo a respeito do meio de execução do assédio sexual:

Deve ser de forma livre, o constrangimento tendente ao assédio sexual pode se dar por quaisquer das formas de comunicação (verbal, escrita). Embora tipo de execução livre, o meio de realização do crime não pode ser a violência física nem a grave ameaça, cuja presença conduziria ao atentado violento ao pudor e ao estupro, atos sexuais humilhantes (STOLZ, 2006, p. 744).

Se o assédio apresentar a iniciativa de um empregado em relação a outro colega de trabalho, este poderá ser demitido por justa causa. Porém se o assediador for o empregador ou outro superior, o empregado pode buscar na Justiça do Trabalho a rescisão indireta do contrato de trabalho.

O empregado que exerce função superior à da vítima ou de empregado que assedia o empregador são causas de dissolução do contrato por justa causa, de acordo com o que elenca o artigo 482, alínea b, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A promulgação da Lei nº 10.224, de maio de 2001, que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal Brasileiro, tipifica o assédio sexual como crime, calculando para o réu a condenação à pena de um a dois anos de detenção.

Lembra-se que para o assediado os efeitos provocados pelo assédio sexual são degradantes tanto em relação ao desempenho de suas funções quanto nas relações com os colegas de trabalho, trazendo-lhe problemas psicológicos, além de outros traumas.

Sheila Stolz distingue alguns fundamentos a respeito do assédio sexual e sua repercussão dentro do contrato de trabalho, enfocando:

O assédio sexual produz no contrato de trabalho efeitos conexos capazes de atrair a incidência de diversas normas jurídicas. Primeiro, porque constitui espécie de assédio moral, mais grave dado a natureza da motivação do agressor, ou seja, a lascívia. Segundo, porque constitucionalmente, pode ser enquadrado nos artigos 1º, III e 5º, X por violar os direitos fundamentais das pessoas, no caso trabalhador / trabalhadora – a dignidade e a preservação da sua intimidade, honra e imagem assegurado o direito à indenização pelo dano moral transcorrido. (2006, p. 742).

A pessoa vitimada pelo assédio sexual tem seus direitos garantidos, entre eles, de ser transferido de local de trabalho ou até mesmo a rescisão indireta de seu contrato de trabalho nos termos do artigo 483, alíneas e, d e c da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como indenização por danos morais, segundo Constituição Federal artigo 5º, X, possuindo aqui como princípio basilar, o respeito à dignidade do empregado.

É nas relações de trabalho que o assédio sexual acontece com maior frequência. A pessoa afetada deve procurar se defender e também fazer respeitar os seus direitos. O procedimento de assédio sexual corre em segredo de justiça nos tribunais trabalhistas, apesar de a CLT não mencionar esse aspecto, aplicando-se, subsidiariamente, o artigo 155 do Código de Processo Civil. Incide esse fato porque o assédio sexual é uma situação vexatória e humilhante para o empregado, e nesses episódios deve o juiz, de ofício ou a requerimento da parte, decretar o segredo de justiça.

Rilma Aparecida Hemetério assinala que outro aspecto importante do processo de assédio sexual são os meios de prova. As provas do assédio sexual são muito difíceis de serem conseguidas, pelo fato de que não ocorrem de maneira pública e sim quando assediador e assediado estão a sós, o que leva a pensar que não existam provas (2006, p. 10).

A mesma autora ainda refere que os tribunais trabalhistas estão levando muito em consideração o depoimento do assediado, admitindo indícios de prova em conformidade com o princípio da hipossuficiência do empregado (HEMETÉRIO, 2006, p. 10).

Em relação aos meios de prova, como e-mails e cartas enviadas pelo assediador, roupas rasgadas, entre outras provas, deverão estes serem guardados para apresentação na Justiça do Trabalho.

Ressaltamos que conforme o acima exposto, provada a conduta do assediador, haverá a devida indenização por danos morais ao empregador, e será ainda declarada pela Justiça do Trabalho a rescisão indireta de seu contrato de trabalho como garantia de seus direitos. Os tribunais trabalhistas, diferentemente dos tribunais criminais, aceitam a prova indireta ou por indícios para evitar que o assédio sexual fique sem punição, como se compreende pela análise das jurisprudências que tratam da presente matéria.

3.2 JURISDIÇÃO: CONSIDERAÇÕES GERAIS

Segundo Calamandrei, não se pode dar uma definição absoluta do conceito de jurisdição; não se pode dar uma definição válida para todos os tempos e para todos os povos, porque, há uma relatividade histórica do conceito de jurisdição, “(...) não só as formas externas, através das quais se desenvolve a administração da justiça, senão também os métodos lógicos do julgar, têm um valor contingente, que não pode ser determinado senão em relação a um certo momento histórico”. (p. 96)

Já para Carnelutti, a jurisdição incide na justa composição da lide. Sem lide não há jurisdição, o autor Galeno Lacerda, favorável a idéia de Carnelutti, assim explica:

“Em que pesem as restrições de certa doutrina, temos a firme convicção de que a única maneira de diferenciar os atos jurisdicionais dos administrativos praticados pelo juiz consiste no apelo a primeira idéia de Carnelutti, que faz da lide a pedra de toque dessa distinção. A verdade é que a jurisdição, como atividade específica do Poder Judiciário, existe por causa do conflito e para solucioná-lo. Esta a finalidade indiscutível do Judiciário como poder autônomo no Estado”. (1998, p. 15)

Conforme Chiovenda, jurisdição é o poder de aplicar a lei ao caso concreto. É a substituição por uma atividade pública de uma atividade privada de outrem. A jurisdição é atividade de substituição e secundária, já que o

normal é que as pessoas cumpram a lei, agindo o Judiciário somente em segundo plano. (1965, p. 3)

De outra banda, afirma Nery Junior que o conceito de jurisdição não tem sido desenvolvido pela doutrina brasileira, no sentido de acompanhar a evolução que o instituto vem sofrendo nos ordenamentos mais modernos, relatando:

Ainda estamos sob a influencia estática da noção chiovendiana de jurisdição, de atuação da lei no caso concreto e função estatal substitutiva da vontade das partes. Nem ao menos chegamos a questionar, por exemplo, que a declaração in abstracto da inconstitucionalidade de lei [e comando jurisdicional geral, rompendo com o tradicional jargão de que a jurisdição apenas atua no caso concreto, fazendo lei somente entre as partes. (p. 69)

De acordo com Fredie Didier Jr. (2007, p. 65), a jurisdição pode ser conceituada como *a realização do direito em uma situação concreta, por meio de terceiro imparcial, de modo criativo e autoritativo.*

Prossegue o citado autor afirmando que em face do Estado Constitucional Brasileiro:

“A decisão judicial é um ato jurídico que contém uma norma jurídica individualizada, ou simplesmente *norma individual*, definida pelo Poder Judiciário, que se diferencia das demais normas jurídicas (leis, por exemplo) em razão da possibilidade de tornar-se indiscutível pela coisa julgada material. Para a formulação dessa norma individualizada, contudo, não basta que o juiz promova, pura e simplesmente, a aplicação da norma geral e abstrata ao caso concreto. Em virtude do chamado pós-positivismo que caracteriza o atual Estado constitucional, exige-se do juiz uma postura muito mais ativa, cumprindo-lhe compreender as particularidades do caso concreto e encontrar, na norma geral e abstrata, uma solução que esteja em conformidade com as disposições e princípios constitucionais, bem assim com os direitos fundamentais”. (2007, p. 65)

Normalmente são apresentados quatro princípios próprios à jurisdição pela melhor doutrina: investidura, aderência ao território, indelegabilidade e inafastabilidade, conforme expõe Marcus Vinicius Rios Gonçalves:

“**a) investidura:** só exerce jurisdição quem ocupa o cargo de juiz. A ausência de investidura implica óbice intransponível para o exercício da jurisdição, que é pressuposto processual da própria existência do processo; **b) aderência ao território:** os juízes só têm autoridade dentro do território nacional, respeitados os limites da sua competência. Esta nada mais é que a medida territorial da jurisdição. É por essa razão que, fora dos limites territoriais de sua competência, eles devem buscar a cooperação dos outros magistrados, com a expedição de cartas precatórias; **c) indelegabilidade:** a função jurisdicional só pode ser exercida pelo Poder Judiciário, não podendo haver delegação de competências, sob pena de ofensa ao princípio constitucional do juiz natural; **d) inafastabilidade:** a lei não pode excluir da apreciação do Poder Judiciário nenhuma lesão ou ameaça a direito (CF, art. 5º, XXXV). Mesmo que não haja lei que se possa aplicar, de forma específica, a um determinado caso concreto, o juiz não se escusa de julgar invocando lacuna. (2004, p. 45)

Nesse sentido, o entendimento de Portanova, complementa com outros princípios que pressupõe importantes, são princípios da jurisdição: a) princípio do juiz natural; b) princípio da inércia; c) princípio da independência; d) princípio da imparcialidade; e) princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional; f) princípio da gratuidade; g) princípio da investidura; h) princípio da aderência ao território; i) princípio da indelegabilidade; j) princípio da indeclinabilidade; k) princípio da inevitabilidade; l) princípio da independência da jurisdição civil e criminal; m) princípio da perpetuatio jurisdictionis; n) princípio da publicidade dos atos processuais.

A respeito da matéria, Adalberto Narciso Hommerding: “O princípio da inércia também é chamado de princípio da necessidade da demanda. Isso significa que a jurisdição aguarda passivamente a iniciativa da parte. Se é assim, não há nada que possa impedir o cidadão de agir, de movimentar o judiciário na busca da tutela jurisdicional”. (2003, p. 85)

Já Ovídio A. Baptista da Silva afirma que da segunda faceta do princípio da demanda decorre o princípio dispositivo, pelo qual o juiz não busca fatos não alegados pelas partes cuja prova não tenha sido perdida. (1965, p. 59)

Lembra ainda o referido autor que existem exceções ao princípio dispositivo: as demandas que versarem sobre direitos indisponíveis constituem

exemplo do que se afirma. Assim, numa ação de anulação de casamento em que a outra parte nada oponha, o juiz pode e deve investigar a verdade dos fatos articulados para verificar se há ou não o defeito. (1965, p.60)

Sobre o tema importante a colocação de Adalberto Narciso Hommerding: “O legislador e o administrador não necessitam de provocação do cidadão. O legislador pode propor uma lei; o governante pode executar a sua política administrativa sem provocação do cidadão. O juiz, entretanto, só age provocado”. (2003, p. 88-89)

Para Ovídio A. Baptista da Silva, a imparcialidade é a marca da jurisdição. O ato jurisdicional é função estatal, praticado pelo juiz (autoridade estatal); é seu dever de função. O juiz é um terceiro imparcial em relação ao interesse sobre o qual recai sua atividade. O juiz é imparcial sempre, seja na jurisdição contenciosa como na voluntária. (1965, p. 40-47)

Sobre a importância do devido processo legal, Antônio Carlos de Araújo Cintra, Ada P. Grinover e Cândido Rangel Dinamarco afirmaram que se trata do (2006, p. 88):

Conjunto de garantias constitucionais que, de um lado, asseguram às partes o exercício de suas faculdades e poderes processuais e, do outro, são indispensáveis ao correto exercício da jurisdição. Garantias que não servem apenas aos interesses das partes, como direitos públicos subjetivos (ou poderes e faculdades processuais) destas, mas que configuram, antes de mais nada, a salvaguarda do próprio processo, objetivamente considerado, como fator legitimante do exercício da jurisdição.

E continuam relatando sobre o desdobramento desse princípio, afirmando que pode ser estendido em diversas garantias específicas, a saber: a) antes de mais nada, na dúplice garantia do juiz natural, não mais restrito à proibição de *bills of attainder* e juízos ou tribunais de exceção, mas abrangendo a dimensão do *juiz competente*; e b) ainda em uma série de garantias, estendidas agora expressamente ao processo civil, ou até mesmo novas para o ordenamento constitucional. (2006, p. 89)

Para o regular processamento de feitos, os pressupostos processuais intrínsecos podem ser de existência e de validade. Pressupostos processuais intrínsecos de existência são: jurisdição, capacidade postulatória, citação e demanda. Por outro giro, os pressupostos processuais extrínsecos de validade são: presença de juiz imparcial e competente, capacidade processual, citação válida e petição inicial apta a produzir efeitos. (GONÇALVES, 2004, p. 105-108).

Importante ressaltar as modalidades de jurisdição, quais sejam a voluntária e a contenciosa. Por oportuno citamos Chiovenda, para quem a jurisdição voluntária é uma forma especial de atividade do Estado, exercida em parte pelos órgãos judiciários, em parte pelos administrativos, a pertencente à função administrativa. (p. 17)

No mesmo sentido ostenta-se o entendimento de Ovídio A. Baptista da Silva, o qual discorre sobre os argumentos utilizados para demonstrar a natureza administrativa da jurisdição voluntária, afirmando que são os seguintes: a) a jurisdição contenciosa é de caráter repressivo, tem função meramente declaratória de direitos; a jurisdição voluntária é de caráter preventivo do litígio, tem função constitutiva, pois se destina à formação de atos e negócios jurídicos; b) a jurisdição voluntária não possui partes, mas interessados; c) a jurisdição voluntária não produz coisa julgada; d) a jurisdição voluntária visa administrar interesses privados, e não a atuar o direito objetivo. (1965, p. 44-49)

A diferença entre uma e outra, segundo BEDAQUE, reside no plano do direito material. Na jurisdição contenciosa há lide, enquanto que na voluntária não há. Ambas, porém, estão voltadas para prestar a tutela jurisdicional. Na voluntária, a atividade judicial cinge-se a compor, com a vontade dos interessados, a situação juridico-processual indispensável para produzir os efeitos desejados. (p. 64-65).

3.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE O RITO SUMARÍSSIMO

Somente cabe o procedimento sumaríssimo, nas ações trabalhistas individuais, e quando o valor desta causa for maior do que dois salários mínimos e menor do que quarenta, este valor é estabelecido com base nos artigos 258 e 260 do Código de Processo Civil.

O referido procedimento deve corresponder ao rito mais simplificado e rápido, no qual se leva em consideração alguns princípios importantes como o da celeridade processual e o da concentração.

A respeito da matéria destacamos por oportuno o posicionamento do autor Carlos Henrique Bezerra Leite, para quem o novo procedimento sumaríssimo não acabou com o sumário previsto na Lei 5.584/70, em face de não ter ocorrido revogação expressa na lei nova, e também por não existir incompatibilidade entre os dois textos legais. Salienda ainda, que a ideologia utilizada para produzir as duas leis foi a mesma, a de tornar o processo mais célere e ao mesmo tempo mais seguro. (2004, p. 340)

Os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional estão excluídos de apreciação pelo rito sumaríssimo. Esse rito está regulamentado pela Lei 9.957/2000, a qual apenas propôs nova redação para os artigos 852-A a 852-I, 895 e 896 da CLT.

3.3.1 APLICAÇÃO DO RITO SUMARÍSSIMO DENTRO DOS LITÍGIOS TRABALHISTAS

O procedimento sumaríssimo corresponde a uma espécie de rito mais simplificado e rápido, onde o mais importante é a presteza do julgamento com

o mínimo de utilização do judiciário, ocorrendo inclusive a supressão ou concentração de alguns atos e redução dos prazos.

No procedimento sumaríssimo não ocorre a obrigatoriedade da tentativa de conciliação, nem mesmo existirá nulidade por esta falta de tentativa. Entretanto, o juiz tem a faculdade de buscar a conciliação em qualquer fase da audiência.

A respeito da matéria destacamos o entendimento do autor Sérgio Pinto Martins, o qual afirma:

“A conciliação é sempre tentada na Justiça do Trabalho, daí por que anteriormente se empregava a denominação Junta de Conciliação e Julgamento que, antes de proferir o julgamento, tentava a conciliação. Determina o § 1º do art. 764 da CLT que os juízes empregarão sempre seus bons ofícios para persuasão, no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos”. (2009, p. 275)

Prossegue o citado autor, afirmando que nesse rito não existe a tentativa obrigatória de conciliação, mas apenas esclarecimento do magistrado que se quiser poderá buscar a conciliação em qualquer fase da audiência. (2009, p. 275)

A apreciação da reclamação deverá ocorrer dentro de 15 dias contados do seu ajuizamento, podendo inclusive constar em pauta especial se for preciso em virtude do excesso de movimento judiciário da Vara de Trabalho, conforme preleciona o artigo 852-B, III da CLT.

Segundo Sérgio Pinto Martins: “As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única (uma), sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular”. (2009, p. 55)

Ainda segundo o autor citado: “Na ata de audiência serão registrados resumidamente os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e

as informações úteis à solução da causa trazidas pela prova testemunhal”.
(2009, p.56)

Importante salientar que as provas deverão ser produzidas na audiência de instrução e julgamento, mesmo que não tenham sido requeridas previamente, quanto aos documentos apresentados por uma das partes, poderá a outra se manifestar de imediato.

Portanto, resta claro que todos os incidentes e demais problemas que possam interferir no andamento da audiência e do feito, serão decididos de plano, ficando para serem analisados posteriormente na fase de sentença apenas os mais complexos.

CONCLUSÃO

O direito que surgiu acabou por ser protetivo, buscando valorizar o coletivo, pois pleiteava-se o estabelecimento de uma legislação do trabalho e até a criação de um Ministério para cuidar dos problemas do proletariado. Dessa forma, o Estado começa a limitar, a eliminar a diferença entre classes e grupos, a fazer sobressair o interesse coletivo, tornando relativo o direito individual, limitando o seu exercício quando ele contraria o interesse da sociedade.

Quando da realização do Tratado de Versailles cada país se comprometeu à elaborar normas reguladoras do Direito do Trabalho, seguindo métodos e princípios, por causa da questão social, convencendo seus signatários a regulamentar a questão.

Com o advento do referido tratado foi criada a Organização Internacional do Trabalho, com a finalidade de lutar por condições dignas de trabalho no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido, isso significou a humanização das condições de trabalho, ajudando na busca pela paz social, foi um estimulante em matéria de legislação trabalhista. Ele institui um moderno espírito, que colaborou para o aceleração do procedimento de regulamentação do trabalho.

Desde a aparição das constituições do México e de Weimar, o exercício e a efetiva proteção aos direitos dos trabalhadores passam a ser tratados como gênero de exercício da cidadania, aconteceu também uma efetiva intervenção

normativa na economia, que tem como finalidade a distribuição social dos ganhos do sistema econômico.

Assim, os trabalhadores começaram a ser protegidos pelo Estado contra a ação opressora do capital, os operários através da negociação coletiva, passaram a produzir autonomamente normas trabalhistas, e o Estado a produzir normas jurídicas.

Com a conclusão da 2ª Guerra Mundial, ocorreu um aprofundamento no processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e o começo do Estado do Bem-Estar Social, com a social-democracia européia, para fazer frente ao Estado Liberal, em razão dessa situação os princípios são incorporados às Cartas constitucionais de diferentes países, proporcionando importância e humanizando a relação de trabalho.

A independência do Brasil não marcou nenhuma ruptura com o processo de nossa história colonial, o trabalho escravo, monocultura e o latifúndio, que representavam a manutenção dos privilégios da aristocracia, permaneceram sem modificações, aconteceu apenas a consolidação de uma ruptura política, que começara 14 anos antes, com a abertura dos portos.

Em relação às normas trabalhistas, estas nasceram antes da abolição da escravatura, sob a influência da Revolução Francesa, surgiram no início do século XIX as primeiras leis que iriam adequar os contratos escritos de prestação de serviços, sendo que a primeira dessas leis, ocorreu no ano de 1830, a qual proibia os contratos "aos africanos bárbaros, à exceção daqueles que atualmente existem no Brasil" (artigo 7º da Lei de 13 de setembro de 1830), já a segunda lei é editada em 1837 (Lei 108, de 11 de outubro de 1837) e regula o contrato de locação de serviços celebrado por escrito, favorecendo a colonização agrícola.

O estado passa a reconhecer que as partes na relação de trabalho são desiguais: de um lado está a riqueza do empregador e do outro, a hipossuficiência do empregado, então busca compensar a inferioridade econômica do empregado, oferecendo a esse uma superioridade jurídica, nasce o princípio da proteção e do bem-estar social.

Somente a partir da Revolução de 1930, é que se começou a elaborar a legislação trabalhista no Brasil, quando em 1941, foi instalada a Justiça do Trabalho, entretanto, nessa época ela não era vista como órgão do Poder Judiciário, o que somente ocorreu com a promulgação da Constituição de 1946, o Governo Provisório chefiado pelo Presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, nasceu assim a Consolidação das Leis do Trabalho.

Os princípios atuam como ponto de partida para a interpretação das normas constitucionais e infraconstitucionais, por isso, são considerados de extrema importância no ordenamento jurídico, são mandamentos, alicerces de um sistema, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de segurança para sua exata compreensão e inteligência, justamente por definir a lógica e a racionalidade de um sistema normativo.

Dessa forma, esses princípios jurídicos também delimitam o Direito do Trabalho se fundamentam numa série de pressupostos abstratos de caráter jurídico que conferem validade e eficácia jurídica às normas, baseado num conjunto integrado de valores de cunho político e social aceitos por toda a sociedade.

A competência material da Justiça do Trabalho é exercida, em regra, no primeiro grau, pelas Varas do Trabalho, e, em grau recursal ordinário, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como em extraordinário, pelo Tribunal Superior do Trabalho e, também, pelo Supremo Tribunal do Trabalho,

entretanto podem existir casos especiais como os dissídios coletivos, onde a competência material é exercida originalmente pelos Tribunais.

REFERÊNCIAS

- ASSIS, Araken de. **Garantia de acesso à justiça: benefício da gratuidade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- ALVIM, Arruda. **Manual de Direito Processual Civil**. V.2, 8ª Ed. Ver. e ampl. São Paulo: Revista do Tribunais, 2003.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de Direito Judiciário do Trabalho**, 2ª Edição. São Paulo, LTR, 1985.
- BASTOS, Celso Ribeiro: **Curso de Direito Constitucional**, 18ª. edição, ampliada e atualizada. São Paulo: Ed. Saraiva, 1997.
- BARROS, Alice Monteiro e outros. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo, LTR: 1997. (Capítulo 1: Formação Histórica do Direito do Trabalho – José César de Oliveira)
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição, revista e ampliada, São Paulo: LTR, 2009.
- BARROS, Cássio Mesquita. **A Reforma Judiciária da Emenda Constitucional**. Revista LTr, São Paulo, Março de 2005, nº 03, p.274.
- BEBBER, Júlio César. **Nova competência da Justiça o trabalho e Regras Processuais**. Revista LTr, São Paulo, Março de 2005, nº 03, p.312.
- BEBBER, Julio César. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTR, 1997.
- BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**, Rio, Editora Campus, 1992.
- BOUZON, Emanuel. **O Código de Hammurabi**. 8ª ed., Petrópolis, Editora Vozes: 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso a justiça**. Trad. E rev. Ellrn Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2002.

CATHARINO, Jose Martins. **Compendio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

CARMO, Júlio Bernardo do. Da competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar pedidos de indenização por danos materiais e morais decorrentes de acidente de trabalho. Competência absoluta ou condicionada?. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 736, 11 jul. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6990>>. Acesso em: 10 de Abril de 2010.

CRUZ, Carlos Gonçalves da, Pro Labore, Curso Jurídico, **Direito do Trabalho**, www.prolabore.com.br.2004

CUEVA, Mario de la. **Derecho Mexicano del Trabajo**, México, Porrúa, 1960, vol. I.

DALAZEN, João Orestes. **Indenização civil de empregado e empregador por dano patrimonial ou moral**. Revista de Direito do trabalho, São Paulo, Março 1992, nº 77, p.54.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo:LTR, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo:LTR, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5º ed., São Paulo: LTr, 2006.

DINAMARCO, Candido Rangel. "Tutela jurisdicional". Doutrina nacional. **Revista de Processo**. nº 81, jan./mar. 1996.

DINAMARCO, Candido Rangel; CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini. **Teoria geral do processo**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

DINAMARCO, Candido Rangel. **Nova era do processo civil**. São Paulo, Malheiros, 2004.

DINAMARCO, Candido Rangel. **A Instrumentalidade do Processo**. 12 edição, São Paulo, Malheiros, 2005.

FABRICIO, Adroaldo Furtado, **Doutrina e Prática do Procedimento Sumaríssimo**. Coleção ajuris, Porto Alegre, 1977.

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo : LTr, 1998.

FERREIRA, Pinto. **Curso de Direito Constitucional**. Saraiva, 9.^aed, 1998.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **A nova competência da Justiça do Trabalho. Uma compreensão dos limites do novo artigo 114 da Constituição Federal de 1988**. Revista LTr, São Paulo, Janeiro de 2006, Ano 70, n.º 01, p.39.

FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo, FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto, **Resumo de Direito do Trabalho**, Coleção Resumos, 6.^a. Edição. São

GIGLIO, Wagner D. **Nova Competência da Justiça do Trabalho: Aplicação do Processo Civil ou Trabalhista?** Revista LTr, São Paulo, Março de 2005, Ano 69, nº 03, p.290.

HELÚ, Jorge Sayeg. **El Constitucionalismo Social Mexicano – La integración constitucional de México (1808-1988)**, México, Fondo de Cultura Económica, 1991.

JARDIM, Afrânio da Silva. **Direito processual penal**. 10. ed., Rio de Janeiro, Forense, 2001.

JESUS, Ricardo Henrique de. **A competência da Justiça do Trabalho nos parâmetros do artigo 114 da Constituição com a redação da atual EC nº 45/04**. Revista LTr, São Paulo, Janeiro de 2006, Ano 70, n.º 01, p.167.

LEITE, Eduardo Oliveira. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5º ed., São Paulo: LTr, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6ª Ed., São Paulo, Editora LTR, 2008.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 8 ed. São Paulo. Método. 2005 .

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **A nova competência da Justiça do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Fevereiro de 2005, Ano 69, n.º 02, p. 195.

MAIOR, Jorge Luiz Souto “A fúria”, **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Rio de Janeiro, Farense, julho/setembro de 2002.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Em defesa da Ampliação da Justiça do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Janeiro de 2006, Ano 70, n.º 01, p.13.

Material de leitura facultativa do curso de pós-graduação em direito processual civil da UNISUL, elaborado pelo professor Antônio Carlos Marcato. 2005. p. 8.

MARANHÃO, Délio. ***Instituições de direito do trabalho***. 12º ed., São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Adalberto. ***Manual Didático de Direito do Trabalho***. 3ª Ed., Editora Malheiros, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito Processual do Trabalho***, 16ª Edição, São Paulo, Atlas, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito do Trabalho***, 19ª Edição, São Paulo, Atlas, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito Processual do Trabalho***, 16ª Edição, São Paulo, Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Fundamentos Jurídicos do Trabalho***, 13ª Edição, São Paulo, Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito do Trabalho***, 26ª Edição, São Paulo, Atlas, 2010.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. ***Manual esquemático de direito e processo do trabalho***. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MARINONI, Luiz Guilherme. ***Da teoria da relação jurídica processual ao processo civil do estado constitucional***. In Revista Jurídica, n. 347, Porto Alegre: Nota Dez, setembro/2006.

MENEZES, Cláudio Armando; BORGES, Leonardo Dias. ***A Emenda Constitucional nº 45 e algumas questões a cerca da competência e do procedimento na Justiça do Trabalho***. Revista LTr, São Paulo, Março de 2005, Ano 69, n.º 01, 2005, p.300.

MORAES FILHO, Evaristo de. e MORAES, Antonio Carlos Flores de. ***Introdução ao direito do trabalho***. 7ª ed. São Paulo: LTR, 1995.

MORAIS, Alexandre de. ***Direito Constitucional***. 15 ed. São Paulo. Atlas. 2004.

MOTA, Carlos Guilherme. ***História Moderna e Contemporânea***. 1ª ed., São Paulo, Ed. Moderna: 1986.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. ***Iniciação ao direito do trabalho***. 25ª ed. São Paulo LTR, 1990.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso de Direito do Trabalho***. 16º edição, São Paulo: Saraiva, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso de Direito do Trabalho***. 21º. Edição, revista e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 34ª. Edição, São Paulo, LTR, 2009.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil Comentado e Legislação Extravagante**. 7ª ed. Porto Alegre: Revista dos Tribunais, 2003.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na Constituição Federal**. 5ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

OLIVEIRA, Adalgiza Paula. **“Direitos individuais e coletivos. Novos direitos, novos conflitos e a busca do efetivo acesso à justiça”**. Revista Nacional de Direito e Jurisprudência. N.65, ano 6. São Paulo, maio/2005. p. 17.

OLIVEIRA, Ary Brandão de. **A Constitucionalização do Direito do Trabalho**, in Revista do TRT/8ª Região, v. 24, nº 46/1991, p. 66.

OLIVEIRA, Carlos Alberto Álvaro de. **“O processo civil na perspectiva dos direitos fundamentais”**. Revista de Processo. n. 113. São Paulo. Jan./fev. 2004, p. 10.

PATTO, Belmiro Jorge. “VIII – Aspectos da dimensão temporal do processo civil nas alterações advindas da EC n. 45, de 8 de dezembro de 2004” in WAMBIER, Teresa Arruda Alvim et al (coordenação). **Reforma do judiciário: primeiros ensaios críticos sobre a EC n. 45/2004**. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2005, p.101.

PINTO, Cristiano Paixão de Araújo. **Modernidade, Tempo e Direito**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

PLÁCIDO e SILVA. **Vocabulário Jurídico**. 15ª edição, Rio de Janeiro: Editora Forense, 1999.

PORTANOVA, Rui. **Princípios do Professor Civil**. 6.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

PRADO JR. Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Brasiliense, 2000.

RUSSEL, Bertrand (tradução de Brenno Silveira), **História da Filosofia Ocidental**. Livro Primeiro, 3ª ed., São Paulo, Companhia Editora Nacional: 1969.

SARLET, Ingo. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**, Porto Alegre, Livraria do Advogado, 1998.

SILVA, Jose Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 19 ed. Ampliada e atualizada. São Paulo: ed. Malheiros, 2001.

SILVA, Luís Carlos Cândido Martins Sotero. **A nova competência da Justiça do Trabalho e as súmulas do Superior Tribunal de Justiça**. Revista LTr, São Paulo, Novembro de 2005, Ano 69, n.º 11, p.317.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17ª ed., São Paulo, LTR: 1997.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª. Edição atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. 27 ed. Rio de Janeiro. Forense. 1999.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 43. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2003. 3v.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **“Alguns reflexos de Emenda Constitucional 45, de 08.12.2004, sobre o processo civil”**. Revista de Processo. N. 124. São Paulo, junho/2005, p.37.

THEODORO JUNIOR, Humberto. As novas reformas do Código de Processo Civil, Leis nº.

VAZ DA SILVA, Floriano Corrêa. **Direito Constitucional do Trabalho**, São Paulo, LTR, 1977.

VERONESE, Osmar. **Constituição: reformar para que(m)?** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

VIANNA, Segadas. SUSSEKIND, Arnaldo. (org.). **Instituições do Direito do Trabalho**. Vol. 14. 16ª. Edição atualizada. São Paulo: LTr, 1996.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; Almeida, Flavio Renato Correia de; Talamini, Eduardo. **Curso Avançado de Processo Civil: teoria geral do processo e processo de conhecimento**. v. 1, 8 ed.rev. Atual.e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.