

MARIA GABRIELA BEZERRA MARQUES ROCHA



ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E A RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO



Copyright © 2020. Centro Universitário Católica de Quixadá.
Todos os direitos reservados.
Coordenação de Educação a Distância –
Centro Universitário Católica de Quixadá

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida, armazenada ou transmitida, total ou parcialmente, de qualquer modo ou por quaisquer meios (eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação, distribuição na Web e outros), sem a prévia autorização, por escrito, do Centro Universitário Católica de Quixadá.

CENTRO UNIVERSITÁRIO CATÓLICA DE QUIXADÁ

Chanceler

Dom Angelo Pignoli

Reitor

Marcos James Chaves Bessa

Superintendente Executivo

Cicero Felix da Silva

Pró-Reitor de Graduação

Marcos Augusto Ferreira Nobre

Pró-Reitora de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão

Karla Bruna Nogueira Torres Mormino

Gerente de Comunicação e Tecnologia da Informação

Leonardo Rocha Moreira

Coordenadora Pedagógica de Educação a Distância

Bárbara Sampaio de Menezes

CENTRO DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO – CPMD

Designer Educacional

Lorena Maria da Silva

Núcleo de Criação

Alison Lucas Bezerra

Edmarques Batista dos Santos Filho

Jândreson Gomes da Silva

Núcleo de Programação

Antonio Reginaldo Cândido da Silva

Francisco Yago da Silva Ferreira

Marcilio Fernandes da Silva

FICHA TÉCNICA

Autoria

Maria Gabriela Bezerra Marques Rocha

Coordenação de Produção

Lorena Maria da Silva

Transição Didática

Lorena Maria da Silva

Revisão Textual

Emília da Silva Parente

Revisão Técnica

Lorena Maria da Silva

Projeto Gráfico e Diagramação

Alison Lucas Bezerra

Jândreson Gomes da Silva

Capa e Ilustração

Alison Lucas Bezerra

Colaboração

Marcílio Fernandes da Silva

Algumas imagens utilizadas neste livro foram obtidos a partir dos sites FREEPIK.COM, PIXABAY.COM e COMMONS.WIKIMEDIA.ORG



Origem e evolução do direito do trabalho no Brasil e a relação de trabalho e emprego



Objetivos de Aprendizagem

- Recordar a origem histórica do trabalho e sua transformação no Brasil até os dias atuais;
- ponderar sobre a construção e essencialidade da descrição trabalhista na vida em sociedade;
- explicar a diferenciação da relação trabalhista de encontro à relação empregatícia, com seus elementos, reflexos e desdobramentos.

Temas

Introdução

1 Formação histórica do direito do trabalho no Brasil

2 Fundamentos precursores do direito do trabalho

2.1 Princípio da proteção

2.2 Princípio da primazia da realidade

2.3 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

2.4 Princípio da inalterabilidade contratual

2.5 Princípio da continuidade da relação de emprego

3 Relação de Emprego x Relação de Trabalho: empregado, requisitos, CTPS e empregador

Considerações finais

Referências

INTRODUÇÃO

Iniciando o nosso estudo jurídico, iremos conversar sobre o **direito do trabalho**, essa ciência tão comum a nós e tão presente em nossa vida ordinária. Neste módulo você, vai aprender, conhecer as circunstâncias, entender, raciocinando juridicamente acerca daquilo que é tão facilmente por nós alcançado e vivido. Será abordado o histórico do direito do trabalho no Brasil, como e o que o levou a ser o que é hoje.

Depois de caminhar sobre os aspectos históricos e assimilar melhor os fatos que formaram o direito do trabalho que conhecemos no presente, iremos adentrar ao nosso conhecimento conversando sobre as normas que regem a ciência jurídica e, posteriormente, irei te apresentar a relação trabalhista em si, apontando os sujeitos envolvidos, as características e requisitos essenciais para a formação do vínculo empregatício, a conexão e a diferenciação que há entre trabalho e emprego, os tipos de empregados, trabalhadores e afins, a fim de que você, ao final do módulo, seja capaz de avaliar os exemplos de trabalhos e empregos que o cercam, distinguindo com clareza a relação que existe ali.

Mais tarde, avançaremos o conteúdo do cenário trabalhista, abordando seus pormenores, objetivando acrescentar ao seu conhecimento tais elementos que o ajudarão a pensar criticamente.

Boa leitura!

1 FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Para que se entenda a importância do direito do trabalho, precisamos conhecer sua evolução histórica e saber o que o levou a se tornar aquilo que conhecemos hoje. Primeiramente, gostaria de começar lhe dizendo que a palavra “trabalho” pode ter diversos significados, mas, como na antiguidade sua definição era a de castigo, como bem lembra Evaristo¹, dessa concepção passou por uma assimilação, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual.

No Brasil, em 1888, como você bem sabe, foi publicada a Lei Áurea (Lei nº3.353), que foi a lei a qual permitiu que todo o escravo se tornasse livre, iniciando, portanto, desse período, o surgimento da necessidade de regular a relação de trabalho, pois até

¹ Filho (2014).

então a relação que existia entre escravo e senhor era a de objeto de propriedade e proprietário, respectivamente.

Em 1891, com a promulgação na nova constituição e a instituição da república brasileira, existem dois direitos que são permitidos, a saber: a liberdade de associação e o trabalho livre assalariado, e daí nasce a sede pela busca de direitos com relação ao trabalho desempenhado. Nesse mesmo período, com influências externas dos imigrantes que chegaram ao território brasileiro, difundem-se a ideia do sindicalismo e a da luta pela busca de direitos pelas quais os indivíduos se agrupam, conquistam mais força (movimento operário).

Em 1916, foi publicado o Código Civil de 1916 e nele as relações de prestação de serviço passam a ser tratadas como contratos de locação de mão de obra, o que nesse período houve muitos abusos, por não existirem parâmetros mínimos que regulassem a relação. Em 1934, Getúlio Vargas incluiu na constituição alguns direitos que resguardam o empregado, tais como salário mínimo, jornada de trabalho máxima de 8h e férias remuneradas. Com a Constituição de 1937, veio também a proibição do direito de greve e a criação de um sindicato único.

Porém, em 1939, foi criada a Justiça do Trabalho e, finalmente, em 1943 foi outorgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que fixa todos os direitos trabalhistas existentes. Em 1967, sob o regime militar e dentro do AI-5, temos vários direitos trabalhistas restringidos e, por fim, em 1988, temos a promulgação da nossa atual Constituição, também chamada de Constituição Cidadã, a qual retoma alguns dos direitos violados durante o regime militar e institui todos os direitos primordiais do trabalhador no texto na Constituição Federal, mais conhecidos como direitos sociais (a partir do Art. 6º), que asseguram valores como a dignidade do trabalhador sob o paradigma do Estado Democrático de Direito.



Anotações

Figura 1 – Linha do tempo do direito do trabalho no Brasil
LINHA DO TEMPO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL



Fonte: Autora.



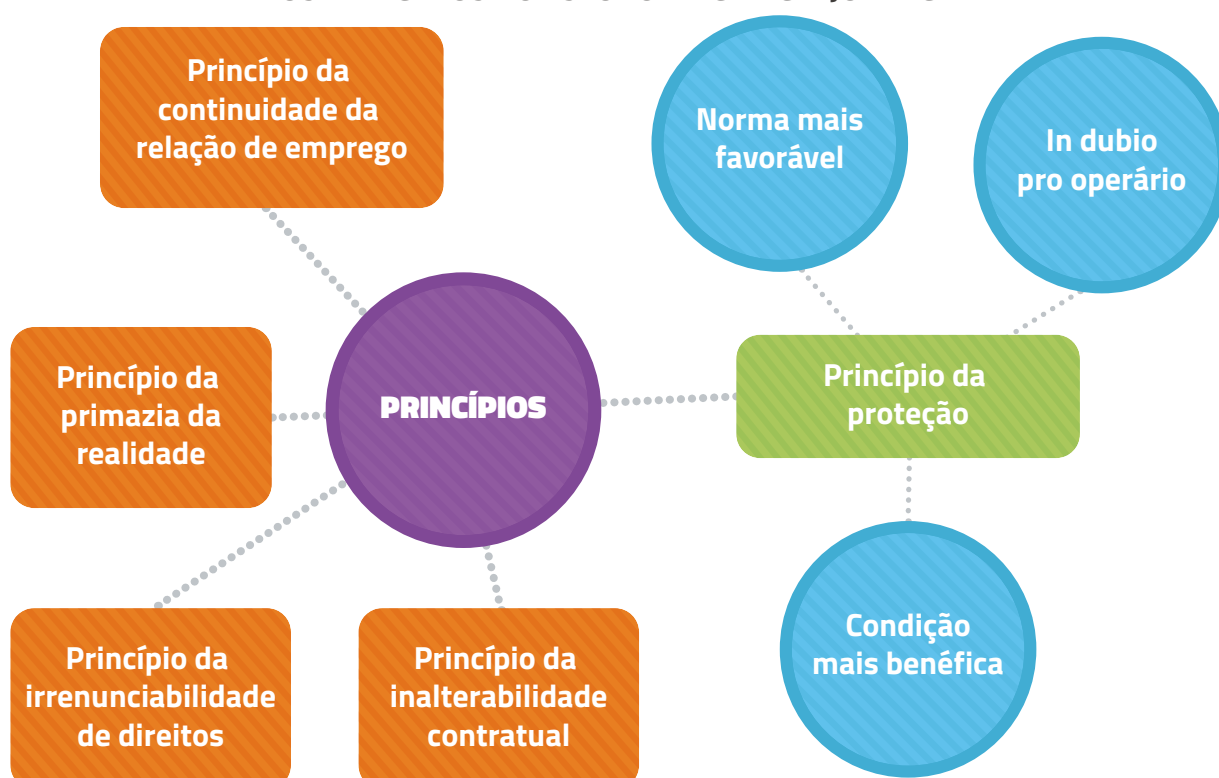
Anotações

2 FUNDAMENTOS PRECURSORES DO DIREITO DO TRABALHO

No estudo das legislações, há uma presença bastante comum e necessária ao estudo da ciência jurídica, que são os princípios. Para uma melhor compreensão acerca do objetivo das leis, tal figura se apresenta como uma base fundamental na formação desse entendimento. A fim de melhor explicar a você, os princípios possuem uma característica chamada forma normativa, que nada mais é que a certeza do cumprimento pleno das normas contidas e asseguradas na Constituição Federal, conforme conversamos acima.

Diante disso, vamos descrever cada um deles de maneira simples e assertiva a respeito de sua essência e como contribuem para a composição de um direito pelo qual os trabalhadores tenham sua dignidade respeitada, no cumprimento de seu labor. São estes:

Figura 2 – Os princípios do estudo da ciência jurídica
OS PRINCÍPIOS DO ESTUDO DA CIÊNCIA JURÍDICA



Fonte: Autora.



Anotações

2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

A finalidade deste princípio é garantir que o empregado, como parte “em desvantagem” na relação empregatícia, possua alguns tipos de benefícios ao buscar um equilíbrio do empregado por sua condição de vulnerabilidade frente ao seu empregador.

Dessa forma, o princípio da proteção se subdivide em três, como mostrado na figura acima:

- **Norma mais favorável:** indica que ao consolidar a existência de mais de uma norma que possa ser aplicada ao empregado, a que será por ele atingida será sempre a mais favorável;
- **“*In dubio pro operário*”:** sempre que existirem dúvidas quanto à interpretação de normas/regras, a escolha será por aquela que for em favor do empregado;
- **Condição mais benéfica:** revela que na hipótese da existência de mais de uma condição prevista no contrato de trabalho ou regulamento da empresa, será utilizada a que gerar mais benefícios ao empregado.



Parada Obrigatória

A aplicação do princípio da proteção na condição mais benéfica ao empregador está positivada no Art. 468 da CLT. Veja: “Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”



Anotações

2.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O direito do trabalho preza pela verdade real dos fatos. Assim sendo, aqui se busca a predileção pelo que de fato aconteceu durante a constância do contrato de trabalho. Por isso, na seara trabalhista, as provas testemunhais possuem tanta relevância que o objetivo é ficar clara a realidade que de fato existiu, não importando a existência de documentos que atestem o contrário. A busca pela realidade sempre será a finalidade desejada aqui, como bem observado no art. 9º da CLT.²

2.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

O princípio da irrenunciabilidade já fala por si só, pois o empregado não pode abrir mão de seus direitos constitucionalmente previstos, como o direito de gozar de férias, ou de receber salário. São direitos que asseguram a dignidade de seu ofício, logo irrenunciáveis.

2.4 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL

São proibidas as alterações contratuais que pretendam prejudicar o empregado e, em contrapartida, as alterações que objetivem favorecê-los são liberadas e estimuladas.



Lembre-se

Conforme o entendimento trazido na CLT pelos artigos abaixo:

- “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”
- “Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.”

.....

²Art. 9 [...]

§ Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

2.5 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em regra, a relação de emprego é pactuada para ser ininterrupta. Cairo Jr.³ diz que se presume que a intenção dos contratantes e, principalmente do empregado, é de protrair indefinitivamente, no tempo, a execução do pacto laboral. Somente ressalvadas as devidas exceções, é que o contrato será por tempo determinado, cujo contrato manifestará tal condição.

3 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO: EMPREGADO, REQUISITOS, CTPS E EMPREGADOR

Dentro do direito trabalhista, temos uma confusão bem habitual que a expressão relação de trabalho pode ser usada como sinônimo da relação de emprego. Acontece que a expressão relação de trabalho compreende a todo e qualquer esforço humano ajustado em uma obrigação, mediante o recebimento de valores pecuniários ou não (como no trabalho voluntário, por exemplo). A expressão possui um caráter mais generalizado. Já o termo relação de emprego faz referência ao sujeito da relação empregatícia que está definido no art. 3º da CLT.⁴

A partir dessa descrição, podemos elencar os requisitos caracterizadores da relação de emprego, que são cumulativos e sempre estarão presentes quando quisermos saber se há ou não o vínculo empregatício em uma relação, que são estes:

- **Pessoa Física:** exercido por uma pessoa física, que não pode ser pessoa jurídica;
- **Onerosidade:** expressa que a contraprestação do trabalho exercido é o recebimento de salário;
- **Subordinação:** recebe e cumpre ordens de alguém, é subordinado a um superior hierárquico;
- **Pessoalidade:** somente aquela pessoa pode exercer seu labor, não podendo se fazer substituir por outra, o vínculo empregatício é personalíssimo, não se transfere;

³ Cairo Jr (2015, p. 93).

⁴ Art. 3 [...]

§ Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

- **Habitualidade/Não eventualidade:** o serviço tem que ser prestado com caráter contínuo, gerando expectativa de constância. Romar⁵ anota que, na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos.

Os efeitos da relação empregatícia entre empregado e empregador são registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que é o instrumento de posse do empregado, o qual contém as informações acerca da relação de emprego que foi pactuada. Nela, trazem informações sobre o salário, dados do empregador, data de admissão do empregado.

A importância da assinatura da CTPS é a comprovação de que o vínculo entre empregado e empregador, de fato, existe. Porém, é importante esclarecer para você que a falta da anotação da CTPS não afasta por si só o direito do empregado de ter o vínculo comprovado.



Lembre-se

Lembra que tratamos sobre o princípio da primazia da realidade? Então, uma das hipóteses de busca da verdade real é esta, por meio da realidade fatídica, provar que se concretizou o vínculo empregatício, embora não haja anotação na CTPS.

.....

Outra informação importante que preciso lhe comunicar é que, ao ser contratado e iniciar seu labor, o empregador possui um prazo de 5 dias úteis para fazer a anotação na CTPS, e o empregado um prazo de 48h para ter acesso às informações incluídas em sua CTPS, em conformidade com o art. 29 e §8º da CLT, a saber:

- Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver facultado a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.
- § 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação.

⁵ Romar (2013, p. 99).



Por fim, sobre a figura do empregador, ele pode se caracterizar como o sujeito na relação que, ao contrário do empregado, pode ser pessoa física ou jurídica que suporta os riscos da atividade, sendo também responsável por contratar, assalariar, gerir e administrar a atividade econômica exercida.

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Exercício de Aprendizagem

12

QUESTÃO 1

“A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas.” Assinale a opção que diz respeito ao princípio abordado na frase acima.

- a) Princípio da Norma Mais Favorável.
- b) Princípio da Proteção.
- c) Princípio da Primazia da Realidade.
- d) Princípio da Condição Mais Benéfica.

QUESTÃO 2

(Adaptada - IBFC 2019) A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe requisitos para a caracterização da relação de emprego. A respeito dos requisitos da relação de emprego, assinale a alternativa correta.

- a) É requisito da relação de emprego a onerosidade.
- b) É requisito da relação de emprego a personalidade jurídica do empregado.
- c) É requisito da relação de emprego a personalidade jurídica do empregador.
- d) É requisito da relação de emprego a norma mais favorável ao empregado.

QUESTÃO 3

Assinale o item que apresenta a sequência correta:

- () O princípio da proteção na condição mais benéfica diz que todas as vezes que existir uma dúvida na interpretação de uma norma, ela deve ser interpretada em favor do empregado.
 - () O princípio da irrenunciabilidade dos direitos aduz que, na relação de emprego, uma vantagem já conquistada não deve ser reduzida.
 - () Conforme o princípio da primazia da realidade, serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, fraudar ou impedir a aplicação dos preceitos contidos na CLT.
- a) V - F - F.
 - b) F - F - V.

c) V - F - V.

d) V - V - V.

QUESTÃO 4

Em quais anos, respectivamente, foram criadas a Justiça do Trabalho, outorgada a CLT e promulgada a Constituição conhecida como Constituição Cidadã?

a) 1934, 1939 e 1988.

b) 1937, 1943 e 1988.

c) 1934, 1937 e 1988.

d) 1939, 1943 e 1988.

QUESTÃO 5

(Adaptada FUNESP - 2019) Com a intenção de ajudar no aprendizado dos alunos de uma escola da rede pública municipal, Suzana oferece, gratuitamente, seus serviços como “contadora de histórias para crianças”. A Diretora da escola aceita a proposta, especificando os dias da semana em que o trabalho deverá ser desenvolvido, bem como algumas regras a serem observadas por Suzana. Depois de três anos atuando como “contadora de histórias” na escola municipal, Suzana resolve propor reclamação trabalhista em face do Município, pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício. O Procurador Municipal responsável de elaborar a respectiva contestação deverá sustentar que a alegada relação de trabalho jamais existiu porque não foram caracterizados os seguintes elementos indispensáveis à configuração do vínculo empregatício, qual(is) seja(m):

a) Onerosidade.

b) Instrumento contratual e subordinação.

c) Pessoalidade e não eventualidade.

d) Subordinação e pessoalidade.



Anotações



Considerações Finais

Neste módulo, você pôde iniciar seu conhecimento e notar como o direito do trabalho esteve presente no processo de evolução da sociedade. Passamos pelo contexto histórico, pelos princípios que regem e são a base que norteiam o raciocínio jurídico acerca da ciência trabalhista e tenho certeza de que depois de claros alguns conceitos, você já consegue pensar mais criticamente sobre a composição do direito do trabalho.

Na sequência, de encontro à parte mais prática, foram apresentados a você os sujeitos da relação empregatícia, a diferenciação da relação de trabalho e emprego, os requisitos necessários para a configuração e os aspectos legais sobre CTPS trazidos na letra de lei da CLT.

Nos próximos módulos, nos aprofundaremos um pouco mais do conhecimento sobre a legislação trabalhista e você passará a ter um panorama cada vez mais claro acerca do conhecimento dessa área.

Bons estudos!!



REFERÊNCIAS

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**: direito individual e coletivo. 10. Ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

FILHO, Evaristo de M. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, p. 39, 2014.

LEITE, Carlos H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ROMAR, Carla T. M. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

GABARITO DOS EXERCÍCIOS DE APRENDIZAGEM

1	2	3	4	5
C	A	B	D	A