

FUNDAMENTOS E HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO

Prof^a. Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme de Paula

Contato: drasandradepaulaadv@hotmail.com

- FUNDAMENTOS E HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO
- Prof^a. Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme de Paula
- Contato: drasandradepaulaadv@hotmail.com
- Metodologia
- Apresentação da professora
- Apresentação do conteúdo
- INTRODUÇÃO
- Quando se objetiva estudar uma ciência é, por demais importante conhecer a sua gênese, o que motivou a sua criação e o seu desenvolvimento no tempo, até chegar-se aos conceitos atuais e todos os institutos surgidos com o passar dos anos.
- Todo o Direito é assim!!! Não se admite o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento, afinal, trata-se o direito de uma realidade histórico-cultural.
- Heráclito, filósofo já afirmou: *o homem que volta a banhar-se no mesmo rio, nem o rio é o mesmo rio, nem o homem é o mesmo homem.*
- ANTECEDENTES HISTÓRICOS
- Sem que haja uma preocupação de indicação de período e datas, é possível identificar ao longo da história os tipos de exploração do trabalho aos quais o homem se submeteu.
- A primeira identificação possível de se fazer é a:
- a)- Escravidão: perdurou durante séculos, desde a Antigüidade até o surgimento da servidão na Idade Média .
- Segundo Comte, "foi radicalmente indispensável à economia social da antigüidade", além de, segundo este pensador, ter sido um "imenso progresso", pois sucedeu à antropologia ou à imolação dos prisioneiros.
- A Revolução Francesa, foi o maior golpe a escravidão, eis que esta foi considerada indigna.
- No Brasil, desde o descobrimento, os portugueses introduziram o regime de escravidão, primeiros dos indígenas e depois com os negros trazidos da África. Ainda

hoje é possível se identificar alguns pontos onde a escravidão ainda está presente, aliás, até mesmo no Brasil.

b)- Servidão: tinha como características a descrição à gleba pelo servo; a condição hereditária do servo; o servo estava sujeito ao poder econômico e político do senhor feudal.

■ PRAIA DO GUNGA - MACEIÓ

- c)- Corporações de ofício: eram agrupamentos de trabalhadores do comércio, de artesanato, e ficaram conhecidas como corporações de ofício.
- As corporações eram constituídas por Mestres, companheiros e aprendizes.
- No século XVIII, por influência da Revolução Francesa, após a aprovação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, começa a surgir uma nova fase nas relações de trabalho, pois é nesse período que se reconhece a liberdade de trabalho, a qual teve dois aspectos fundamentais:
- a liberdade de contratação (com a eliminação do trabalho escravo e servil) e a possibilidade de realização de qualquer tipo de trabalho (neste ponto, o fato principal foi a promulgação da Lei Le Chapelier, que proibiu as corporações).
- O Estado Liberal surge no mesmo momento em que a Revolução Industrial eclode. Este foi um grande episódio da história da humanidade. A Revolução implicou numa mudança de modos de vida generalizada e intensa. É nesse período que mulheres e crianças ingressam no mercado de trabalho.

■ INDIVIDUALISMO E LIBERALISMO

- na Segunda metade do século XVIII, os filósofos passavam a reclamar o reconhecimento da liberdade de trabalho. Mesmo os adeptos do liberalismo já se apercebiam de que o Estado se afastava de sua missão de fazer inseparáveis o bem individual e o bem coletivo; que ele não podia servir somente para as finalidades individuais porque estaria em conflito com os interesses da sociedade, a qual não poderia ser reduzida a uma simples consequência da reunião de bens individuais.
- Em nome da liberdade, que não podia sofrer restrições sob o pretexto da autonomia contratual, abstinha-se, entretanto, o legislador de tomar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica.
- O nível de capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam o operário e o patrão, ambos *iguais* porque ambos *soberanos* no seu direito, cedia e se tornava ficção com a evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo. Se a categoria de cidadão colocava os dois no mesmo plano de igualdade, não impediria essa igualdade, que o cidadão-proletário, politicamente soberano no Estado, acabasse, economicamente escravo na fábrica.

- A compensação de que o choque entre o coletivo e o individual punha em perigo a estabilidade social ia impor a necessidade de uma percepção jurídica com um sentido mais justo de equilíbrio. O individualismo, conseqüentemente, teria de passar a um plano secundário para que tomasse realce o interesse social.
- Vivia-se como Estado liberal a época do mais alto florescimento de uma ditadura – a do capitalismo, que em nome da Igualdade e da Liberdade tornava-se o senhor supremo de toda a sociedade trabalhadora.
- Dizia o francês Lacordaire: *Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta.*

■ O ÍNICIO DE UMA NOVA ERA SOCIAL

- A partir do século XIX, a sistematização do coletivismo veio através da obra de Karl Marx. O estado deveria, na nova concepção tornar-se o instrumento da justiça – a justiça da sociedade.
- Passava então o Estado a exercer a sua verdadeira missão, como órgão de equilíbrio, como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo, que era, em suma o próprio interesse estatal.
- Na França suprimia-se a prisão por dívidas, tornavam impenhoráveis os salários, assegurava-se as vítimas de acidentes o direito a uma indenização, protegia-se o trabalhador contra a exploração do industrial no mercado de trabalho, limitavam-se os direitos de propriedade e aumentavam-se os impostos de herança.
- Na Inglaterra, diminuía-se a idade com que as crianças poderiam trabalhar nas fábricas, criava-se a inspeção das oficinas, eram aprovadas as primeiras medidas de segurança no trabalho.
- Na Alemanha que surgiram as ordenações industriais metodizadas, quase verdadeiros pequenos códigos.

Enfim toma corpo a
ideia da doutrina intervencionista.

- A igreja através da publicação da Encíclica *Rerum Novarum* (Papa Leão XIII) impressionou muito o mundo cristão incentivando o interesse dos governantes pelas classes trabalhadoras.
- Por sua vez os próprios trabalhadores tomavam posição para pleitear os benefícios que lhes eram devidos e, para fortalecer sua ação, muito cooperou o desenvolvimento do espírito sindical.
- Surgia então uma nova era, nascia o Direito do Trabalho.
- Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho surge com o fim da 1ª Guerra Mundial, mais precisamente com o Tratado de Versalhes, sendo criada, nesse momento, a OIT - Organização Internacional do Trabalho. A partir daí, surgem leis no mundo inteiro

tratando de Direito do Trabalho: Constituição Mexicana de 1917; Constituição Alemã de 1919, etc.

- *A Carta del Lavoro* da Itália, de 1927, foi a base dos sistemas políticos corporativistas, não só da Itália, mas da Espanha, Portugal e Brasil, tendo como princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão, por lei, de direitos aos trabalhadores.
- O lema da Carta del Lavoro era...
- *Tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado.*
- Os sindicatos não tiveram autonomia, e a organização sindical modelada pelo Estado, impediu sua liberdade de organização e de ação. Se, de um lado, o Estado promoveu a tutela dos assalariados por meio de ampla legislação de fundo paternalista, por outro lado, com o dirigismo sobre o movimento sindical, o Estado prejudicou o desenvolvimento sindical.
- No Brasil, o Direito do Trabalho surge a partir da década de 30, sendo tal ramo da ciência jurídica tratado em todas as Constituições a partir da de 1934.

■ PRINCÍPIOS

CONCEITO:

Para Arnaldo Sussekind princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões.

■ PODEMOS DIZER ENTÃO QUE:

- PRINCÍPIOS SÃO LINHAS DIRETRIZES QUE INSPIRAM O SENTIDO DAS NORMAS TRABALHISTAS

CLASSIFICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS:

■

1)- PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS GERAIS:

- VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO – ART. 7º, CAPUT DA CF;
- JUSTIÇA SOCIAL – ART. 7º, CAPUT DA CF;
- FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E BUSCA DO PLENO EMPREGO – ART. 170, III E VIII DA CF.
- 2)- PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO NA CF
- a) Princípio da não discriminação: Art. 7º, XXX, XXXI E XXXII da CF;

- ****situações desiguais, devem ser tratadas desigualmente.**
- **b) Princípio da irredutibilidade salarial: art. 7º, VI da CF, hoje afetado pela flexibilização;**
- **c) Princípio da continuidade da relação de emprego: art. 7º, I e XXI da CF.**

■

O princípio da continuidade da relação de emprego está presente:

- **No emprego: impede as demissões;**
- **Na função: impede o rebaixamento (alteração contratual);**
- **No lugar: impede as transferências (alteração contratual).**

■ **3)- PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Princípio da proteção

- **Deste princípio protetor podemos dizer que são seus filhos legítimos:**

a) Princípio do *in dubio pro operario*: aquele que aconselha o intérprete, na dúvida, escolher a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a legislação, nem se trate de matéria probatória.

b) Princípio da norma mais favorável: independentemente da sua colocação na escala hierárquica, aplica-se a que for mais favorável ao trabalhador.

****a exceção se dá quanto as normas flexibilizadoras.**

c) Da condição mais benéfica: determina a prevalência das cláusulas contratuais mais vantajosas ao trabalhador, ajustadas em contrato ou regulamento.

Ex.: contrato de trabalho mais favoráveis (S. 51, I e 288 do C. TST)

d) Princípio da primazia da realidade: os fatos definem a verdadeira relação jurídica entre as partes ainda que simuladas, através de documentos.

Ex.: contrato de representação comercial que simula um real contrato de trabalho;

Anotação em CTPS, *juris tantum*, S. 12 do C. TST;

Desconsideração da personalidade jurídica da pessoa jurídica;

- **Ainda que prevaleça o princípio da primazia da realidade ele não se aplica em hipóteses em que a lei exige a observância de requisitos para sua validade ou o a exigência de formação específica para o desempenho de atividade profissional.**
- **Súmula 363 do C. TST:**
- **CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

- A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.
- e) Princípio da integralidade e da intangibilidade salarial: proteger os salários dos descontos abusivos e preservar sua impenhorabilidade.
- Súmula 342 do C. TST
- DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
- Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.
- DO HISTÓRICO NO BRASIL
- 1919 – nosso país assume o compromisso internacional de ingressar na OIT (que foi criada pelo Tratado de Versalhes), comprometendo-se a elaborar normas trabalhistas;
- 1922 – Tribunais Rurais de SP;
- 1930 – leis esparsas e restritas: para organização de sindicatos, para proteção do trabalho do menor, da mulher e uma lei de férias (1925);
- 1930 – criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio;
- 1931 – nova estrutura sindical;
- 1932 – Juntas de Conciliação;
- 1934 – 1ª CF brasileira a tratar do Direito do Trabalho;
- 1936 – salário mínimo;
- 1939 – organização da Justiça do Trabalho administrativa;
- 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho;
- 1946 – a constituição federal inclui a justiça do trabalho no organograma do judiciário;
- 1949 – Lei 605, repouso semanal remunerado;

- 1962 – gratificação natalina;
- 1964 – lei de greve;
- 1966 – FGTS, substituindo a indenização e a estabilidade no emprego;
- 1988 – Constituição Federal

■ A EVOLUÇÃO DA GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA

- Tem início com a "queda" do "Muro de Berlim". Com ela, desaparecem as fronteiras e a barreira existente entre as nações até então, em razão da chamada guerra fria.
- Para muitos, a queda do muro faria nascer uma sociedade globalizada, onde não haveria espaço para a fome, o analfabetismo e outras mazelas.
- A igualdade então sonhada não passou disso mesmo, ou seja, de um sonho. A globalização gerou, isto sim, uma maior desigualdade entre os povos.
- A globalização criou, evidentemente, um mercado maior, pois a concorrência não se dá apenas entre produtos e empresas de um país, mas de vários. Sendo maior (e muitas vezes melhor) a oferta, os produtos e serviços têm seus preços reduzidos.
- Inegavelmente, houve melhoras em muitos pontos, como, por exemplo, nas telecomunicações (no Brasil, mais precisamente na cidade de São Paulo, uma linha telefônica chegou a custar em 1995, R\$8.000,00); na saúde, na educação (a utilização de computadores ligados à Internet), na indústria automobilística (lembremo-nos das "carroças" brasileiras).
- Aqui começa a flexibilização.....
- Art. 7º, VI da CF = Redução salarial;
- Art. 7º, XIII da CF = Banco de horas;
- Art. 7º, XIV DA CF = Turnos de revezamento

■ FLEXIBILIZAÇÃO

- Os efeitos jurídicos das normas coletivas negociadas, nos remete a três debates relevantes:

■ 1º - A HIERARQUIA EXISTENTE ENTRE AS REGRAS AUTÔNOMAS E AS REGRAS ESTATAIS

■ ESPECIFICIDADE TRABALHISTA

A pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo trabalhista, segundo o princípio direcionador, que é o da norma mais favorável, lembrando sempre o que dispõe a classificação das normas.

■ **Classificação das normas:**

- a)- normas de ordem pública absoluta;
- b)- normas de ordem pública relativas;
- c)- normas dispositivas;
- d)- normas autônomas.

■ **2º - HIERARQUIA ENTRE AS REGRAS DE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO**

■ **Art. 620 da CLT;**

- A primeira resposta conduziria na prevalência das regras do acordo coletivo de trabalho, por serem especiais, em contraposição aos preceitos da CCT, pelo caráter geral – tal interpretação deriva da teoria geral do Direito Comum de que a regra especial prevalece, a menos que seja revogada expressamente.

TEORIA DA ACUMULAÇÃO

X

TEORIA DO CONGLOBAMENTO

■ **TRT-PR-10-08-2007 INSTRUMENTO NORMATIVO APLICÁVEL - TEORIA DO CONGLOBAMENTO.**

- O artigo 620, da CLT deve ser analisado à luz da teoria do conglobamento, prevalecendo o instrumento normativo mais específico ainda que, num primeiro momento, seja menos favorável ao empregado. Visa-se, com isso, resguardar a continuidade da atividade econômica e a viabilidade do emprego. Atende-se situação peculiar de trabalho existente na empresa, haja vista a maior aproximação da realidade proporcionada na negociação efetuada entre o sindicato e o próprio empregador. Presume-se que o acordo melhor alcançou os interesses específicos de ambas as categorias, econômica e profissional. Recurso do reclamante a que se nega provimento.

TRT-PR-00412-2006-094-09-00-5-ACO-21302-2007 - 4A. TURMA

Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS

Publicado no DJPR em 10-08-2007

- **TRT-PR-03-07-2009 HORA EXTRA. TROCA DE UNIFORME. PREVISÃO CONVENCIONAL - VALIDADE. TEORIA DO CONGLOBAMENTO E RECONHECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (ART. 7º, XXVI, DA CF/88).**

Ainda que vigore no âmbito justrabalhista o princípio da norma mais favorável, não pode o julgador, no tocante ao processo de hierarquização de normas, comprometer o caráter sistemático do ordenamento jurídico, sendo-lhe vedado proceder à uma

separação casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado, praticamente criando uma ordem jurídica autônoma, razão pela qual deve ser aplicada, para solução da controvérsia do caso sub judice, a teoria do conglobamento, segundo a qual os instrumentos normativos devem ser analisados como um todo, e não de forma fracionada. Dessa forma, e com base no reconhecimento das convenções e acordos coletivos prescrito no artigo 7º, XXVI, da CF/88, e ainda em atenção ao princípio da autonomia da vontade ("pacta sunt servanda"), conclui-se pela validade do acordo dispondo que o tempo gasto na troca de uniforme não representa tempo à disposição, desde que observado o limite temporal consignado na cláusula convencional, de 10 minutos antes e outros 10 minutos após a jornada. Recurso conhecido e parcialmente provido. TRT-PR-00393-2008-656-09-00-1-ACO-20774-2009 - 4A. TURMA Relator: LUIZ CELSO NAPP Publicado no DJPR em 03-07-2009

- **ADICIONAL EXTRAORDINÁRIO PARA O LABOR EM DOMINGOS. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.**
- A autonomia negocial coletiva reconhecida pela Constituição Federal (art. 7.º, XXVI) não é absoluta; encontra limites no patamar mínimo de direitos previstos no ordenamento jurídico (o patamar civilizatório mínimo de que trata a doutrina), de forma que as normas autônomas somente prevalecem quando fixam um padrão superior ao existente, quando tratam de direitos de disponibilidade relativa, ou então quando há permissivo constitucional expreso permitindo a flexibilização. Pelo exposto, por afronta a norma infraconstitucional cogente (art. 9.º da Lei n.º 605/49), é nula a cláusula convencional que reduz o adicional extraordinário mínimo para os domingos e feriados. TRT-PR-05384-2010-673-09-00-7-ACO-16152-2012 - 7A. TURMA, Relator: JANETE DO AMARANTE , Publicado no DEJT em 17-04-2012
- **ENTRETANTO.....**
- Ainda que o Direito do Trabalho tenha regra explícita a respeito – art. 620 da CLT – poderá haver a prevalência do ACT, ainda que menos favorável, em situação de conflito de normas autônomas.
- **3º - HIERARQUIA ENTRE AS REGRAS NEGOCIAIS COLETIVAS E O CONTRATO DE TRABALHO**
- **Elas aderem ao contrato de trabalho?**

1ª posição: aderência contratual irrestrita (art. 468 da CLT);

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.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

2ª posição: aderência limitada (S. 277 do C. TST*);

■ **Súmula nº 277 do TST**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

■ **3ª posição: aderência limitada por revogação (tácita ou expressa)(S. 51 do C. TST).**

■ **Súmula nº 51 do TST**

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

■ **TRT-PR-05-07-2011 PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE DAS CCT'S**

As disposições constantes de Acordo Coletivo, por específicas, levando em consideração possibilidades do empregador e anseios dos trabalhadores, é que deve prevalecer. A ausência de condições mais favoráveis, em uma ou outra cláusula, a respeito de uma ou outra parcela, está compensada pela conquista de vantagens em outras disposições do ajuste, de modo que aplicável o Acordo, na integralidade (teoria do conglobamento), no que tem-se por mais favorável (art. 620 CLT), e assim com prevalência sobre a Convenção Coletiva. O art. 620 da CLT dispõe que as convenções coletivas, quando mais benéficas, prevalecerão em cotejo com os acordos coletivos firmados. Porém, a norma em questão merece interpretação, não sendo possível sua aplicação a partir apenas da literalidade de seu texto. A regra em comento tem como fundamento o princípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado, o qual, sem dúvida, deve ser respeitado, pois integra a própria essência do Direito do Trabalho

No entanto, a aplicação literal daquele dispositivo consolidado implica a desconsideração de acordo coletivo que contenha qualquer norma menos favorável

ao trabalhador e não é este o espírito da lei. A comparação entre as normas existentes em uma convenção coletiva e as integrantes de acordo coletivo deve ser feita de forma global, analisando-se inclusive os motivos que levaram a se entabular o ajuste direto com o empregador, afastando a norma coletiva que abrange toda a categoria e não em virtude de exame de cláusula por cláusula. /../

(TRT-PR-00113-2009-094-09-00-3-ACO-26050-2011 - 3A. TURMA, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR, Publicado no DEJT em 05-07-2011)

- 1989 – Direito de greve;
- 1989 – nova lei sobre salário mínimo;
- 1989 – apoio as pessoas deficientes;
- 1989/1990 – FGTS;
- 1994 – descaracterização entre cooperado e cooperativa;
- 1995 – proibição de prática discriminatória limitativa de acesso à relação de emprego;
- 1998 – sistema de compensação de horas extras;
- 1998 – contrato por prazo determinado (9.601/98);
- 1999 – contrato a tempo parcial;
- EC 24/99 – é extinta a representação classista;
- 2000 – requalificação profissional e aprendizagem do menor com mais de 14 anos; participação nos lucros e resultados; pisos estaduais; procedimento sumaríssimo e CCP;
- 2001 – contrato a tempo parcial; desvinculação do salário das utilidades como educação, transporte para o local de trabalho, previdência privada, assistência médica, hospitalar, odontológica e seguros; alteração dos Arts. 467 da CLT (50%, verbas incontroversas), 29 da CLT (anotação CTPS), Art. 58 da CLT (minutos que antecedem/sucedem), Art. 487 da CLT (integração das he ao aviso prévio);
- 2002 – direito da mãe adotiva à licença maternidade;
- 2003 – empréstimo bancário, financiamento ou arrendamento mercantil com desconto em folha; retorno do pagamento da licença maternidade pela empresa; estatuto do idoso; estímulo ao primeiro emprego; saque de FGTS em caso de desastre natural; hipóteses de condição análoga à de escravo (Gov Lula);
- 2005 – aprendizagem até 24 anos; falência e recuperação das empresas;
- 2007 – necessidade de depósito prévio (20%) para ajuizamento de ação rescisória;

- 2008 – nova lei do estágio;
- 2009 – documento autenticado pelo advogado;
- 2010 – alterações do art. 897 da CLT quanto aos documentos do Agravo de Instrumento;
- 2010 – revogação do art. 508 (justa causa de bancário);
- 2011 – é instituída a CNDT – certidão negativa de débitos trabalhistas;
- 2011 – dilação do período do aviso prévio;
- 2011 – art. 6º CLT (meios telemáticos e informatizados);
- 2012 – do exercício da profissão de motorista profissional;
- 2012 – ampliação do conceito de atividade perigosa (inc. II do Art. 193 da CLT) profissionais de segurança pessoal ou patrimonial;
- 2013 – Art. 391-A da CLT, aviso prévio/gravidez;
- 2014 - ampliação do conceito de atividade perigosa (§ 4º do Art. 193 da CLT) trabalhador em motocicleta;

■ FUNÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

- *a)- função tutelar – para alguns o direito do trabalho cumpre uma função tutelar do trabalhador, protegendo-o diante do poder econômico, para que não seja por ele absorvido; tutela que se faz mediante leis que o Estado elabora ou poderes reconhecidos aos sindicatos restritivos da autonomia individual.*
- *b)- função conservadora ou opressora do estado - outros sustentam que o direito do trabalho é, ao contrário, expressão da vontade opressora do Estado, vendo nele nada mais que uma força de que o Estado sempre se utilizou, desde os tempos em que se falava em legislação industrial, para sufocar os movimentos operários. Neste caso as leis trabalhistas não teriam outra função senão a de aparentar a disciplina da liberdade; na verdade, a de restringir a autonomia privada coletiva e impedir as iniciativas, que embora legítimas possam significar de algum modo a manifestação de um poder de organização e de reivindicação dos trabalhadores.t*
- *c)- função econômica – outros ainda dirão que o direito do trabalho visa à realização de valores econômicos, de modo que toda e qualquer vantagem atribuída ao trabalhador deve ser meticulosamente precedida de um suporte econômico, sem o qual nada lhe poderá ser atribuído.*
- *d)- função social – outros pensarão no direito do trabalho como meio de realização de valores sociais e não de valores econômicos, em especial de preservação de um valor absoluto e universal, a dignidade do ser humano que trabalha.*

- *e)- função coordenadora – reúne aqueles que entendem que o direito do trabalho destina-se a coordenar os interesses entre o capital e o trabalho*
- **OBJETIVO DO DIREITO DO TRABALHO**
- Se durante certo tempo a legislação sobre o trabalho teve um sentido policial e penal contra os trabalhadores (leis proibindo coalizões, a greve, a vida associativa), se, depois, passou a visar à proteção do trabalhador (leis sobre duração de trabalho, sobre idade mínima para trabalhar), é certo também que procurou criar um clima mais propício ao desenvolvimento das indústrias.
- Hoje em dia a proteção e a tutela do trabalho não são mais do que um conjunto de normas jurídicas que asseguram ao trabalhador uma posição frente ao empregador, em que possa defender seus direitos e interesses num mesmo plano, sem complexos ou recalques; a legislação sindical, por seu lado, a nada mais visa senão a assegurar aos grupos econômicos ou profissionais os meios para, mediante entendimento, pôr termo a conflitos entre o Capital e o Trabalho.

**Nenhum obstáculo é tão grande se a
sua vontade de vencer for maior!!**