

Evolução do Direito do Trabalho no Mundo

Estudar e compreender o processo evolutivo mundial do Direito do Trabalho é fundamental, pois, além do caráter histórico, nos dá subsídios e fundamentos para melhor compreender como aqui, no Brasil, o ramo jurídico se desenvolveu.

O Direito do Trabalho no Mundo: a Antiguidade Clássica

Em um primeiro momento, fundamental entender que a ideia de um ramo jurídico que regulasse as relações de trabalho pressupõe o **trabalho livre**. Esta é, então, a razão para que não se fale de Direito do Trabalho durante a Antiguidade Clássica. Curiosamente, inclusive, na Roma Antiga, o ato de "trabalhar" era visto de forma depreciativa, entendido como tarefa e função dos escravos e mais pobres. No que se refere à Civilização Grega, a negação ao trabalho também se manifestava, uma vez que, entre outros exemplos, havia o culto ao "ócio criativo".

Em que pese a renegação do trabalho, ainda assim, em Roma, existiu o *locatio conductio operarum*, que foi uma espécie rudimentar daquilo que, hoje, entendemos como contrato de prestação de serviços. Em síntese, pelo mencionado instrumento, **homens livres** locavam sua força de trabalho em troca de dinheiro.

Atenção: ainda que o *locatio conductio operarum* nos pareça com um contrato de trabalho, devemos evitar a associação, pois, em síntese, um contrato de trabalho visa a proteção e a garantia de direitos à parte hipossuficiente — o empregado. Por sua vez, no referido instituto romano, não se observava a proteção daquele que prestava os serviços, mas tão somente a troca de um serviço pela sua respectiva contrapartida em dinheiro.

O Direito do Trabalho no Mundo: a Idade Média

Durante a Idade Média, observou-se a substituição da escravidão pela servidão. Ainda, então, **não** podemos falar sobre trabalho livre. O contexto de inúmeras e contínuas guerras, característico do Medievo, trouxe uma sensação geral de medo. Assim, haja vista a insegurança, houve o crescente enclausuramento da população nos chamados feudos — grandes extensões de terras.

Naquilo que concerne às relações de trabalho, os possuidores dessas grandes extensões de terras — senhores feudais — acordavam com a população não possuidora de terras — pobres, camponeses

Evolução do Direito do Trabalho no Mundo

Estudar e compreender o processo evolutivo mundial do Direito do Trabalho é fundamental, pois, além do caráter histórico, nos dá subsídios e fundamentos para melhor compreender como aqui, no Brasil, o ramo jurídico se desenvolveu.

O Direito do Trabalho no Mundo: a Antiguidade Clássica

Em um primeiro momento, fundamental entender que a ideia de um ramo jurídico que regulasse as relações de trabalho pressupõe o **trabalho livre**. Esta é, então, a razão para que não se fale de Direito do Trabalho durante a Antiguidade Clássica. Curiosamente, inclusive, na Roma Antiga, o ato de "trabalhar" era visto de forma depreciativa, entendido como tarefa e função dos escravos e mais pobres. No que se refere à Civilização Grega, a negação ao trabalho também se manifestava, uma vez que, entre outros exemplos, havia o culto ao "ócio criativo".

Em que pese a renegação do trabalho, ainda assim, em Roma, existiu o *locatio conductio operarum*, que foi uma espécie rudimentar daquilo que, hoje, entendemos como contrato de prestação de serviços. Em síntese, pelo mencionado instrumento, **homens livres** locavam sua força de trabalho em troca de dinheiro.

Atenção: ainda que o *locatio conductio operarum* nos pareça com um contrato de trabalho, devemos evitar a associação, pois, em síntese, um contrato de trabalho visa a proteção e a garantia de direitos à parte hipossuficiente — o empregado. Por sua vez, no referido instituto romano, não se observava a proteção daquele que prestava os serviços, mas tão somente a troca de um serviço pela sua respectiva contrapartida em dinheiro.

O Direito do Trabalho no Mundo: a Idade Média

Durante a Idade Média, observou-se a substituição da escravidão pela servidão. Ainda, então, **não** podemos falar sobre trabalho livre. O contexto de inúmeras e contínuas guerras, característico do Medievo, trouxe uma sensação geral de medo. Assim, haja vista a insegurança, houve o crescente enclausuramento da população nos chamados feudos — grandes extensões de terras.

Naquilo que concerne às relações de trabalho, os possuidores dessas grandes extensões de terras — senhores feudais — acordavam com a população não possuidora de terras — pobres, camponeses e, então, servos — a relação de **servidão**: os servos prestariam os serviços necessários nas terras do senhor feudal que, em troca, promoveria e garantia a sua segurança.

Em suma, nos termos da servidão, aqueles que não possuíam terras trabalhavam, em troca de proteção, nas terras daqueles que eram possuidores de terras.

Atenção: servos não eram livres, portanto, não há que se falar em Direito do Trabalho. Apesar de não serem escravos, os servos estavam presos à terra — muito por conta da sensação de medo e da necessidade de proteção.

Posteriormente, a relação de servidão mostrou problemas de sustentação que provocaram um êxodo rural. Este, consequentemente, promoveu o surgimento de cidades — os burgos — e de profissões, que, logo, criaram as corporações de ofício.

Corporações de Ofício: local onde profissionais de uma mesma atividade reuniam-se a fim de compartilhamento de informações, aprendizados e técnicas relacionadas à profissão, visando uma melhora em seus ofícios.

Atenção: importante entender as corporações de ofício como o primeiro espaço de reunião entre profissionais de atividades semelhantes. Inclusive, gozava de hierarquia entre mestres, oficiais e aprendizes, ou seja, observando aquele que possui mais experiência na profissão. Com o passar do tempo, passou a ser discutido, ademais das técnicas profissionais, assuntos como expansão local, monopólio da atividade — evitar que outra corporação surja — e prática de preços. Observa-se, assim, um claro desenvolvimento e aprofundamento desses espaços como locais de discussão de toda a atividade profissional e interesses a ela relacionados.

O Direito do Trabalho no Mundo: a Revolução Industrial

Nos burgos, a atividade profissional de seus moradores — os burgueses — torna-se cada vez mais praticada, complexa e dominante, resultando, assim, no abandono das corporações de ofícios, em muito por conta da rigidez e hierarquia que possuíam. Podemos entender que elas ficaram antiquadas e ultrapassadas frente ao dinamismo característico das mais variadas atividades profissionais emergentes, bem como não acompanhavam as novas demandas e volume exponencial de novos burgueses que queriam exercer suas atividades e comércios.

A burguesia, em franca crescente, rejeitava as Corporações de Ofícios, pois desejava, além da concorrência, uma maior liberdade para comercializar e exercer suas atividades profissionais. As Corporações, então, não mais condiziam e representavam os interesses da classe que emergia, fato que culminou na **Lei "Le Chapelier"**, de 1791, na França, que, em síntese, **proibiu** as associações e sindicatos.

Portanto, é visível a crescente de um ideal libertário, sobretudo no âmbito comercial e econômico. Assim, a continuidade de um **exercício profissional livre**, com **concorrência e amparado legalmente**, possibilitou a inovação tecnológica e o desenvolvimento de indústrias, na Inglaterra, no século XVIII. A industrialização inglesa, por sua vez, desenvolveu-se, iniciando o **capitalismo** e a ideia de uma **classe operária**.

Atenção: é aqui, no contexto do desenvolvimento industrial inglês — 1ª Revolução Industrial — e do início do capitalismo que se pode, finalmente, falar sobre trabalho livre e, então, da ideia de **Direito do Trabalho**.

A classe operária não gozava de quaisquer garantias e direitos, ficando totalmente subordinada aos interesses dos donos de indústrias. Estes, possuidores de um grande poder e liberdade para contratar e decidir, eram quem ditavam os métodos e condições de trabalho em face aos operários, que pela necessidade de salário aceitavam. Aqui, então, inicia-se, e se acentua, a **exploração** da classe operária.

A ausência de regulamentação e condições mínimas para os operários resultou na extrema exploração e degradação dos trabalhadores. Essa assimetria na relação de trabalho fez surgir diversas questões sociais como, por exemplo, a fome, acidentes nas indústrias, jornadas extensas, salários irrisórios, mão de obra infantil, doenças e uma grande massa de trabalhadores — inclusive desempregados.

Do cenário de exploração, então, surge o ideal comum entre os operários acerca da **coletivização da questão social** e da busca por melhores condições de trabalho. Neste sentido, é fundamental conceber a busca por direitos trabalhistas do ponto de vista coletivo, uma vez que o trabalhador, singular e deslocado do todo, não possuiria qualquer poder para uma eventual negociação com um dono de indústria.

Das péssimas e degradantes condições de trabalho surge o ideal **coletivo** da busca por direitos e garantias trabalhistas.

A Formação e as Fases do Direito do Trabalho

Vimos que com o advento da 1ª Revolução Industrial podemos falar sobre Direito do Trabalho. Assim, agora iremos analisar as suas fases e a formação.

A formação do Direito do Trabalho (1802–1848)

Neste contexto de formação, houve um olhar legislativo a fim de evitar a exploração de crianças e mulheres nas jornadas de trabalho. Complementarmente, houve uma série de mudanças legislativas que, em síntese, reconheciam ou permitiam a associação operária.

- 1802: **Peel's Act, ING** — estabeleceu a jornada máxima para crianças em 12h, além de proibir o trabalho noturno.
- 1824: a Inglaterra reconhece o direito de associação em seu território, até então vedado.
- 1826: **Act de 1826, ING** — permitiu, após o reconhecimento, o direito de associação coletiva de trabalhadores.
- **1833: surge, na Inglaterra, a primeira Trade Union (sindicato).**
- 1884: **Lei Waleck Rousseau, FR** — revoga a Lei Le Chapelier, autorizando, então, as associações de trabalhadores.

A Sistematização e Consolidação do Direito do Trabalho (1848–1919)

Neste momento, reconhece-se a necessidade de leis trabalhistas, resultando em uma maior produção legislativa, bem como melhor organização. As espécies normativas trabalhistas passaram, então, a integrar de modo sistematizado o ordenamento jurídico vigente, além de a temática ser abordada teórica e filosoficamente. Entre outros fatores, os avanços citados são importantes, pois garantem uma maior segurança jurídica aos operários e colocam os assuntos relacionados à luta por melhores condições de trabalho em discussão e debate.

Neste contexto, de sistematização e consolidação das leis e ideais trabalhistas, foi lançado, em 1848, o **Manifesto Comunista, de Marx e Engels**.

Visto a repercussão da obra, o próprio sistema capitalista passa a entender como necessária, ainda que tão somente para apaziguar os ânimos e preservar a si, a atenção às demandas operárias. Neste sentido, o Estado, em nome próprio ou por meio de suas instituições, se movimenta a fim de melhor compreender as demandas dos trabalhadores e a eles garantir direitos.

- 1890: Conferência de Berlim — reunião entre os principais Estados europeus, a fim de reconhecer e discutir a necessidade de criar e consolidar leis de proteção trabalhista.
- 1891: Encíclica Rerum Novarum — doutrina de cunho social, pelo Papa Leão XIII, onde a Igreja exigia do Estado uma maior atenção e regulamentação da relação trabalhista.
- **Constitucionalismo Social:** inserção inédita de direitos sociais nas Constituições — México (1917) e Alemanha de Weimar (1919).

A Institucionalização e Oficialização do Direito do Trabalho (1919–1973)

Nesta terceira fase, o Direito do Trabalho passou a ser entendido e visto como ramo jurídico autônomo dos demais — principalmente do Direito Civil.

A autonomia conseguida pelo Direito do Trabalho foi fundamental não apenas para uma separação dos demais campos jurídicos, mas também para que os ideais e objetivos trabalhistas fossem oficializados e, assim, estudados, discutidos e alcançados.

Neste sentido, em 1919, no pós-1ª Guerra Mundial, foi criada a **Organização Internacional do Trabalho — OIT**.

No período que segue, em especial no entre-guerras, surgiu a figura dos **regimes corporativistas**. Nestes, o governo buscava controlar e centralizar em suas mãos a totalidade do

poder. Assim, no que se refere ao Direito do Trabalho, foram criadas muitas leis trabalhistas, ao passo que os sindicatos tiveram suas atividades e liberdades reduzidas, além da proibição de greves.

Foram exemplos de governos corporativistas: a Itália de Mussolini, a Alemanha de Hitler e, mais pra frente, o Brasil de Vargas. Exemplificando a criação de leis trabalhistas em Estados corporativistas, temos a **Carta del Lavoro**, na Itália, e a **CLT**, no Brasil.

Portanto, se por um lado os Estados corporativistas fizeram e garantiram leis trabalhistas, por outro atuaram de forma centralizadora restringindo, sobretudo, a atuação e liberdade dos sindicatos.

No pós-2ª Guerra Mundial, surge o "Estado de Bem-Estar Social" que, no que tange ao Direito do Trabalho, buscava a valorização do ser humano com a promoção de direitos sociais — e, por consequência, dos direitos trabalhistas. Entendia-se que era necessária a óbvia reconstrução do mundo e que apenas o trabalho pautado na dignidade humana, bem como garantido e protegido por leis, seria capaz de tal realização.

Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, 1948: consagrou o Direito do Trabalho como direito fundamental.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão advoga a favor do Direito do Trabalho, enxergando a atividade produtiva como fundamental para a reconstrução do mundo e do próprio homem — haja vista que o contexto mundial era de destruição causado pela 2ª Guerra Mundial. O ideal dos direitos e garantias trabalhistas volta ao foco e assim o mencionado documento afirma:

"Todo Ser Humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego"

Portanto, desde então, o escopo e objetivo do Direito do Trabalho passou a englobar todo um conjunto de situações — direitos e garantias — nas relações trabalhistas, que extrapolam o apenas e tão somente garantir condições mínimas de trabalho aos empregados.

A Crise e a Transição do Direito do Trabalho (1973–presente)

Anteriormente, vimos que os direitos trabalhistas alcançaram um ápice, seja na discussão, seja, de fato, na elaboração de leis que regulamentam e protegem os trabalhadores. Entretanto, a partir de 1973, nota-se um retrocesso no âmbito das garantias e direitos nas relações

trabalhistas.

As crises mundiais no pós-1970, iniciando-se com a Crise do Petróleo, em 1973, afetam negativamente a economia, que, por sua vez, freiam os avanços do Direito do Trabalho. A História mostrou, e vem mostrando até hoje, que em tempos de crises financeiras ou econômicas há uma estagnação nos direitos e garantias trabalhistas.

Em um contexto de crise econômica, há uma supervalorização dos discursos liberais, sobretudo na afirmativa de que a "flexibilização das garantias trabalhistas garantirá o aumento dos empregos e a salvação da economia". Fundado no discurso liberal, há um conjunto de esforços e políticas estatais a fim de promover a mencionada flexibilidade. Esta reduz o poder do Estado de atuar na esfera das relações empregador-empregado, ficando as partes mais livres para eventuais negociações entre si. Ocorre que em muitas dessas negociações há, ainda que de forma consciente e volitiva, a renúncia ou a limitação de garantias trabalhistas já existentes.

No contexto do Direito do Trabalho e das relações trabalhistas

Desregulamentação: supressão da participação do Estado nos direitos trabalhistas.

Flexibilização: maior liberdade de negociação entre as partes, diminuindo a ação estatal.