

## Conceito

É o ramo do direito que regula as relações de emprego e outras relações de trabalho. Tem por objetivo estabelecer medidas protetoras ao trabalho que tragam dignidade ao trabalhador (seja o empregado, autônomo, estagiário, cooperado, empreiteiro, etc). Ele tutela e protege o empregado porque é a parte economicamente mais fraca da relação jurídica.

Tem função econômica (para democratizar o acesso às riquezas), pacificadora (harmonizando conflitos entre capital e trabalho), política (por ter interesse público) e social (por melhorar as condições dos operários).

O direito do trabalho vem contra uma ideia capitalista montada na igualdade formal, pois ele defende que as partes envolvidas não são iguais, sendo que um lado é mais frágil que outro e, desse modo, precisa ser protegido. Daí que surge a ideia de hipossuficiência do trabalhador.

## Histórico

Durante a Revolução de 30, iniciou-se a elaboração das nossas leis sociais brasileiras. Em vez de esperar que os movimentos dos trabalhadores acontecessem, Getúlio Vargas decidiu “manter os trabalhadores no ninho” e desempenhar o papel de herói ao “oferecer” essas leis mínimas (que já existiam em outros países) para os trabalhadores. Seu governo ficou conhecido por ser populista, mas era, na verdade, uma manobra política que controlava as movimentações trabalhistas coletivas através da CLT.

- **Direito individual do trabalho** – Diz respeito à teoria geral do Direito do Trabalho e aos aspectos relacionados aos contratos de trabalho individuais (subordinado).
- **Direito coletivo de trabalho** – Regula as normas coletivas e a participação de sindicatos, por isso trata dos conflitos coletivos, como por exemplo, greve.

A Emenda Constitucional nº 45, de 08 de dezembro de 2004 determinou significativas mudanças no Poder Judiciário através da ampliação da competência da Justiça do Trabalho.

Por meio dessa EC, o art.114 da CF foi ampliado e a Justiça do Trabalho passou a julgar toda e qualquer ação oriunda do trabalho humano, sem que os conflitos decorrentes de trabalho não-subordinado fossem marginalizados.

## Aspectos importantes

As expressões "relação de trabalho" e "relação de emprego" não são sinônimas, sendo essa a diferença fundamental para a significativa ampliação da competência trabalhista. A primeira refere-se a todo e qualquer trabalho que possui como objeto o emprego de energia humana para realização de determinado fim em proveito de determinado destinatário. A segunda tem por

objeto a subordinação do empregado com relação ao empregador, pois é um tipo de relação de trabalho.

O direito do trabalho é independente do direito civil, uma vez que possui suas próprias regras e princípios. Mas, na ausência de normas que disciplinem o processo trabalhista, a CLT autoriza a aplicação das codificações civilistas (CC, CPC, CDC, etc).

## CLT

**Art. 769.** Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Vale ressaltar que uma aplicação subsidiária significa aplicar o CPC quando a CLT e as leis processuais trabalhistas extravagantes não possuírem nenhuma regra quanto ao instituto processual, ou seja, há ausência total de previsão de institutos processuais na legislação trabalhista. Por exemplo, todos os assuntos relacionados à tutela de urgência devem ser resolvidos com base no CPC, já que a CLT não expressa norma alguma nesse sentido.

Como os contratantes (empregador e empregado) são livres para estipular as regras da relação de emprego, mesmo com as normas específicas trazidas pela CLT, o direito do trabalho faz parte do Direito Privado. O Direito do Trabalho pressupõe liberdade em contratar e ser contratado. No âmbito coletivo, o princípio da liberdade sindical (art. 8º, I, da CF/1988), vedando a interferência do Estado na organização sindical, confirma sua natureza privada.