

# OS SETENTA ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E OS VINTE E CINCO ANOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA: AVANÇOS SOCIAIS NO DIREITO DO TRABALHO

**ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz**  
Faculdade Santa Lúcia  
*helcio.prof.@santalucia.br*

**SOARES, Marcele Carine dos Praseres**  
*cecele.soares@yahoo.com.br*

## RESUMO

*A Consolidação das Leis do Trabalho, publicada em 01 de maio de 1943, completou, em data recente, setenta anos de vigência. Coincidentemente, a Constituição Federal Brasileira também comemorará sua 'bodas', mas de prata, no corrente ano de 2013, ao inteirar vinte e cinco anos de promulgação pela Assembleia Nacional Constituinte de 1988. Os avanços sociais promovidos por ambos os diplomas legais na sociedade brasileira são inegáveis, embora os contextos históricos nos quais foram editados sejam díspares. Neste artigo, serão analisados os momentos históricos em que se deram as edições de ambos os textos legais e as mudanças que promoveram na legislação trabalhista brasileira. O objetivo do presente trabalho é identificar os aspectos positivos dessas alterações legais e ressaltar os pontos que ainda carecem de regulamentação ou de aprimoramento legislativos para a busca da justiça social nas relações de trabalho.*

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho; Constituição; Consolidação; Direitos Sociais.

## INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho completou, no último dia primeiro de maio, setenta anos de vigência. Coincidentemente, a Constituição Federal de 1988 também atingiu marco significativo de vigência no ano de 2013, ao completar vinte e cinco anos, no mês de outubro.

São, inegavelmente, importantes instrumentos jurídicos brasileiros. Foram editados em momentos sociais bastante diferentes, mas têm muitos pontos em comum, desde que guardadas as claras distâncias de gerações que os separam no tempo.

Metaforicamente, é como se fossem avô e neto. São da mesma linhagem da família, mas nasceram em momentos distantes e integram gerações diversas. Naturalmente, haverá aspectos nos quais não estarão em total sintonia, o que é aceitável pelo lapso temporal que os separa, mas os valores que inspiraram a vivência do avô servirão para nortear a vida do neto.

Em outras palavras, o ideal de valorização da pessoa humana por meio do trabalho para a inserção digna no meio social em que vive esteve presente tanto na edição da Consolidação das Leis do Trabalho como na promulgação da Constituição Federal de 1988. Tanto foi assim que a grande maioria dos dispositivos do diploma consolidado foi recepcionada pela Lei Maior.

É certo que interpretações que buscassem verificar a efetiva recepção dos dispositivos da legislação infraconstitucional pela Constituição Federal de 1988 fizeram-se necessárias e resultaram positivas em grande parte. Não poderia ter sido diferente, diante dos princípios basilares que inspiraram a edição de ambos os textos legais.

Estudá-los, até mesmo como forma de homenageá-los por seus aniversários de setenta e de vinte e cinco anos, respectivamente, para analisar os avanços sociais que já propiciaram e para destacar os caminhos que precisam seguir para assegurar que sejam ainda maiores, são os propósitos deste artigo.

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO DA EDIÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA

Apesar de distintos, por diversos motivos, os momentos históricos da publicação da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição Federal, no início da década de 1940 e final dos anos 1980, respectivamente,

representaram importantes passagens da história nacional. Merecem ser lembrados pela grandeza social que ambos os institutos legais trouxeram à vida do povo brasileiro.

## 2.1. O pioneirismo da Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho foi editada em 1943, sob a vigência da Constituição Federal de 1937. Ela tratava, em matéria trabalhista, em seu art. 137, de salário mínimo, jornada de trabalho, férias, estabilidade, seguro e assistência médica, mas, por outro lado, criava uma estrutura sindical atrelada ao Estado (VILLA, 2011).

Getúlio Dornelles Vargas era o chefe do Poder Executivo brasileiro durante o período que ficou conhecido como Estado Novo, entre 1937 e 1945. Seu governo foi marcado pelo culto à personalidade, pela centralidade do poder e por grande apelo popular. Parte da popularidade do Presidente Vargas junto às camadas mais pobres da população, sobretudo da classe trabalhadora, foi motivada pela iniciativa de reunir a legislação trabalhista, até então esparsa, para atribuir-lhe consistência sistêmica. Este é o motivo pelo qual sua figura ainda é associada à Consolidação das Leis do Trabalho, uma das maiores conquistas de seu governo. Segundo Fausto (2002, p. 187-188):

[...] Um dos aspectos mais coerentes do governo Vargas foi a política trabalhista. Entre 1930 e 1945, ela passou por várias fases, mas desde logo se apresentou como inovadora com relação ao período anterior. Teve por objetivos principais reprimir os esforços organizatórios da classe trabalhadora urbana fora do controle do Estado e atraí-la para o apoio difuso ao governo. [...]

Franco e Moreira (2011, p. 32) fazem importante análise de referido momento da história da política brasileira, afirmando que:

[...] No Brasil, como já se aventou aqui, a produção de uma 'legislação social' e a instalação da Justiça do Trabalho em 1941 foram influenciadas também por esse confronto de forças de que nos fala Hobsbawn, bem como pelo crescimento da classe média e do operariado urbano em cidades como São Paulo e Rio de Janeiro. Isso a despeito de o Estado Novo ter sido bem-sucedido no sentido de convencer boa parte da população, por meio de massiva propaganda, que essas iniciativas se deviam apenas à 'generosidade descompromissada' de Getúlio Vargas. Porém, ela não era

tão ‘descompromissada’ assim: o trabalhismo de Vargas trazia vantagens reais e substanciais à crescente massa de trabalhadores urbanos, mas ele foi habilidoso em ‘outorgar’ direitos que, na verdade, eram histórica e genuinamente reivindicados por essa classe. Vargas conseguiu, dessa maneira, fazer do nascente operariado seu principal aliado e base para sua permanência do poder. [...]

As diversas leis trabalhistas até então existentes eram desconhecidas dos cidadãos e causavam confusão aos seus destinatários e intérpretes, o que tornava necessária a compilação em texto único, como ensina Sússekind (1995, p. 15):

[...] Desde a publicação do anteprojeto foram feitas algumas críticas à Comissão pelo fato de ter proposto alterações e complementações da legislação vigente, não obstante tratar-se de uma ‘consolidação’. Todavia, se a ideia de código foi considerada inoportuna pelo próprio Governo Federal, certo é que, para ordenar sistematicamente leis trabalhistas de diferentes momentos políticos, tornou-se necessário não somente promover pequenas modificações, desfazer alguns antagonismos, como também preencher vazios legislativos com disposições imprescindíveis à configuração do sistema. Realmente, não seria concebível ordenar as normas disciplinadoras de relações individuais e coletivas do trabalho sem incluir, num título introdutório, princípios e conceitos fundamentais, capazes de iluminar a interpretação e aplicação dos respectivos preceitos. Por seu turno, um sistema lógico e coerente impunha que determinados títulos fossem completados com normas então inexistentes no direito positivo nacional.. [...]

É comum a afirmação de que a Consolidação das Leis do Trabalho é documento de cunho autoritário e fascista, por ter sido inspirada na *Carta del Lavoro* da Itália de Mussolini (ROMITA, 2001). Esta afirmação, contudo, não corresponde à realidade dos fatos. Com exceção da parte destinada à organização sindical, cujas bases foram lançadas na Constituição Federal de 1937 e que têm nítidas feições autoritárias, a Consolidação das Leis do Trabalho resultou da reunião da legislação já existente e de sistematização feita por comissão de juristas renomados<sup>1</sup>. Ainda segundo Sússekind (1995, p. 17):

---

<sup>1</sup> Composta por Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Lopes Sússekind, Dorval de Lacerda, José de Segadas Viana (Procuradores da Justiça do Trabalho) e Oscar Saraiva (Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio).

[...] Afirma-se comumente que a Comissão elaboradora da CLT se inspirou na 'Carta del Lavoro'. Tal acusação, além de confundir o todo com uma de suas partes, revela, sem dúvida, o desconhecimento da evolução das leis brasileiras sobre o Direito do Trabalho. Dos onze títulos que compõem a Consolidação, apenas o V, relativo à organização sindical, correspondeu ao sistema então vigente na Itália. Mas, nesse tópico, a Comissão nada mais fez do que transplantar para o seu projeto os decretos-lei de 1939 e 1942, que reorganizaram o sistema sindical à luz da Constituição de 1937, então vigente, tendo por alvo a preparação das corporações cujos representantes integrariam o Conselho de Economia Nacional nele instituído (arts. 57 e 58). O título VI, referente ao contrato coletivo de trabalho revelou as necessárias adaptações do regime sindical adotado. [...]

A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe maior segurança jurídica à sociedade. Significou, à época, avanço no estabelecimento de direitos mínimos aos trabalhadores, como resultado da conjuntura social e de incipiente ebulição econômica. Antecipando-se no tempo aos fatos de maior importância para as relações de trabalho, que decorreriam da industrialização do país, evitou choques mais contundentes entre os detentores do capital e a classe trabalhadora, como instrumento de prevenção de demandas e com inegável função educativa. Para Gastal (1999, p. 21):

[...] Outra afirmação, bastante repetida, é que a CLT é instrumento legal envelhecido, fruto de autoritarismo getulista, e, assim, estaria a merecer imediata substituição por uma legislação mais enxuta. A CLT atual também é fruto da luta dos trabalhadores brasileiros, não apenas pelas alterações do projeto inicial, como também na luta pela aplicação prática de cada dispositivo legal. Tratar a CLT como um arcaísmo de índole fascista é desconhecer a histórica luta dos trabalhadores. Por outro lado, falar em sua revogação por estar superada somente faz sentido quando se fala em melhorar a condição das classes trabalhadoras brasileiras, o que implica em sua superação por uma norma mais benéfica. [...]

Apesar de antiga, a Consolidação das Leis do Trabalho continua a servir aos propósitos para os quais foi criada, de resguardar direitos mínimos à classe trabalhadora, aparando as arestas entre os parceiros sociais para possibilitar o progresso da economia brasileira. O dilema com o qual se depara é o de atualizar suas normas aos avanços da vida em sociedade. Após setenta anos de vigência, constata-se que as normas consolidadas, sobretudo as que dispõem sobre a fase de execução da sentença trabalhista

e as que regulamentam as relações coletivas de trabalho, editadas em outro contexto histórico, são insuficientes para atender às demandas atuais (GASTAL, 1999).

Atentar para as necessidades de reforma do texto celetista não significa considerá-lo como obsoleto. É preciso ter a exata noção de sua relevância, para manter a eficácia de diploma legal antigo, mas contemporâneo. A discussão sobre a necessária atualização deve valorizar seus princípios basilares, para dar continuidade aos avanços sociais que proporcionou desde sua edição. É necessário otimizar suas inegáveis qualidades e ampliar seu campo de incidência, para abarcar situações que não poderia prever nos idos de 1940 (GASTAL, 1999).

## 2.2. A redemocratização da Constituição Federal de 1988

Após mais de duas décadas de duração do regime militar no Brasil, instalou-se a Assembleia Nacional Constituinte, como canal de manifestação dos mais diversos interesses e ideologias políticas. A instalação foi marcada pelo caráter democrático, representou o exercício da participação popular e significou a possibilidade de reconstrução do país. A liberdade de expressão e o respeito às diferenças foram eleitos como pilares da sociedade brasileira, cujo maior valor era a democracia. O texto final foi heterogêneo, casuístico, corporativo e prolixo, para contemplar os diferentes interesses dos grupos de reivindicações representados no Legislativo, entre os quais trabalhadores, empresários, setores cartoriais e de reservas de mercados. Essa situação não se modificou com as muitas emendas que se seguiram em seu texto ao longo de vinte e cinco anos de vigência, como ensina Gastal (1999, p. 21):

[...] Com este pano de fundo, a Constituinte acabaria sendo interpretada como uma bacia de captação onde iriam afluir todas as expectativas e reivindicações, depois de vinte anos de intolerância, de isolamento do Governo e de abandono despreocupado da questão social. Das consistentes às medíocres, das aguardadas às surpreendentes, todas as pretensões foram formuladas e entregues às comissões temáticas, como se nos achássemos diante de um inconstitucional desabafo geral. Não tendo como ponto de partida um projeto, e assediada por pressões intermináveis, a Constituinte aparentou se deixar dominar pela esperança de apreender e dar solução a todos os problemas brasileiros por meio de um texto prolixo, onde não se economizaram títulos, capítulos, artigos, parágrafos, incisos e alíneas. A utopia ganhou terreno em relação à

técnica, mesmo porque, como já advertira *Edward H. Carr*, onde a prática é menos ética, a teoria tende a ser mais utópica. Encerrada a tarefa, o Brasil conheceu aquela que o Presidente da Assembleia Nacional Constituinte, Deputado Ulysses Guimarães, apresentou como a Constituinte nascida ‘do parto de profunda crise que abala as instituições e convulsiona a sociedade’, batizando-a de Constituição Coragem. [...]

Até mesmo entre os poderes constituídos, era visível o conflito de interesses e de ideologias quanto aos rumos da nova Constituição. O resultado deste cenário não poderia ser outro: uma Constituição prolixa, confusa em alguns momentos e dependente da atuação legislativa infraconstitucional em muitos pontos. Por outro lado, tornou-se diploma político que representa a ruptura com o desmando, que exalta a busca pela justiça social e que eleva a dignidade de pessoa humana como valor principal. Mais que um produto do seu meio, a Constituição Federal de 1988 significou um grito pela liberdade e contra a opressão (MONTESSO, 2008). Foi um pacto firmado pelas forças sociais que, ao eleger o pluralismo político, social e religioso, priorizou a valorização do ser humano, em todas as facetas que possibilitam seu desenvolvimento. Segundo Gonçalves (2010, p. 42):

[...] É importante frisarmos, para que não se apague da história e, sobretudo, das nossas mentes, que o processo constituinte de 1987/1988 foi não só fecundo e rico em seus debates, mas também foi aquele capaz de aglutinar a maior e mais expressiva participação popular. Tudo isto, portanto, só pode ter um significado no interior de uma sociedade tão heterogênea como a brasileira, ou seja: naquele espaço constituinte, achavam-se representados diversos interesses da sociedade civil e variadas percepções políticas. Ali, por conseguinte, foi, em especial, uma arena de lutas populares e demarcação de direitos para amplos segmentos sociais alijados da fruição dos direitos fundamentais. Contudo, a Constituinte não foi um *banquete dos anjos*, como aliás, não poderia ser, já que toda democracia pressupõe e traz em si mesma a ideia e a possibilidade de dissensos. Poderíamos dizer, nesse sentido, que a Carta Política de 1988 foi fruto de um consenso possível naquele momento histórico. [...] (destaques do original)

A Constituição Federal de 1988 teve o grande mérito de reinaugurar a democracia no Brasil. Consagrou, em seu texto, o Estado Democrático de Direito e, embora tenha buscado conciliar diferentes interesses, o que lhe retirou a uniformidade, tornando-a heterogênea e prolixa, também propiciou importantes avanços sociais (GONÇALVES, 2010).

### 3. OS AVANÇOS SOCIAIS TRABALHISTAS

Foram muitos os avanços conquistados pelos diplomas legais em estudo. A Consolidação das Leis do Trabalho consagrou os direitos dos trabalhadores, sistematizando a legislação que até sua edição era esparsa. Esses avanços foram sendo gradativamente alçados da legislação ordinária ao texto constitucional e ampliados pela Constituição Federal de 1988, sob os auspícios de idênticos princípios da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa do trabalhador (BIAVASCHI, 2007).

#### 3.1. A melhoria da condição social dos trabalhadores

A análise do retrospecto da concepção dos dois diplomas legais em estudo evidencia o progresso e o avanço no campo social. A publicação da Consolidação das Leis do Trabalho iniciou uma nova era, pois abandonou o vazio legislativo ao consolidar, de forma sistêmica, os direitos trabalhistas. A promulgação da Constituição Federal implicou na ruptura com a ordem jurídica anterior, também inaugurando um novo tempo.

Em ambos os momentos históricos, seja em 1943, seja em 1988, instituíram-se novos sistemas jurídicos. As relações jurídicas foram afetadas em termos gerais, mais significativamente no campo dos direitos sociais. As mudanças foram para melhor, mas não são suficientes para acomodar os operadores do direito que buscam uma sociedade mais justa e solidária. Essa realidade é ainda mais flagrante em se considerando o lapso temporal que já se escoou para a maturação das normas, o que permite repensar sua eficácia (MONTESSO, 2008).

A Constituição Federal é o instrumento mais importante do ordenamento jurídico brasileiro. Sua relevância normativa evidencia que não é apenas um pacto político e moral. As normas constitucionais estão aptas a gerar efeitos no mundo dos fatos e sua efetividade depende mais de um posicionamento maduro e seguro de seus aplicadores, quanto ao seu comando de transformação social, que propriamente de requisitos intrínsecos. A Lei Maior é palco de luta acirrada, que tem por armas o alcance que se atribui à interpretação de suas normas ou, em outros termos, o conteúdo que se extrai da vontade constitucional como instrumento de emancipação social (SARMENTO, 2006). Como sustenta Hesse (1991, p. 24):

[...] Essa força impõe-se de forma tanto mais efetiva quanto



mais ampla for a convicção sobre a inviolabilidade da Constituição, quanto mais forte mostrar-se essa convicção entre os principais responsáveis pela vida constitucional. Portanto, a intensidade da força normativa da Constituição apresenta-se, em primeiro plano, como uma questão de vontade normativa, de vontade da Constituição. [...]

Não se pode permitir que, justamente as normas mais relevantes do sistema jurídico, sejam rebaixadas aos patamares de futurísticas, figurativas e coadjuvantes. Reservar a incidência de suas normas para situações excepcionais desprestigia a Constituição e limita sua eficácia à vontade do legislador ordinário. As normas constitucionais devem ser elevadas ao posto de comando impositivo, cogente e de efeitos práticos imediatos. Isso somente será possível quando o intérprete da norma jurídica buscar seu papel transformador, deixando de aguardar a vontade do legislador infraconstitucional. Como ensina Hesse (1991, p. 22-23):

[...] Finalmente, a interpretação tem significado decisivo para a consolidação e preservação da força normativa da Constituição. A interpretação constitucional está submetida ao princípio da ótima concretização da norma. Evidentemente, esse princípio não pode ser aplicado com base nos meios fornecidos pela subsunção lógica e pela construção conceitual. Se o direito e, sobretudo, a Constituição, têm a sua eficácia condicionada pelos fatos concretos da vida, não se afigura possível que a interpretação faça deles tábula rasa. Ela há de contemplar essas condicionantes, correlacionando-as com as proposições normativas da Constituição. A interpretação adequada é aquela que consegue concretizar, de forma excelente, o sentido da proposição normativa dentro das condições reais dominantes numa determinada situação. [...]

Muitos foram os valores, por vezes antagônicos, eleitos pela Constituição como basilares da sociedade brasileira, para contemplar a pluralidade de interesses de diversos matizes. Apesar do contexto da globalização e da desenfreada economia de mercado em que foi promulgada, o legislador constituinte fez clara opção pela redução da miséria e das iniquidades contra os menos favorecidos, para a melhoria das condições sociais dos brasileiros, pelo que recebeu o título de Constituição Cidadã. Conforme Sarmiento (2006, p. 175):

[...] Quando trata da liberdade, a Constituição brasileira não é acometida pela cegueira que vitimava as cartas pré-weberianas, que cerravam seus olhos para a opressão

decorrente da desigualdade material instalada na sociedade e capilarizada através das suas múltiplas instituições. Muito pelo contrário, ela propõe-se a reduzir esta desigualdade, a proteger o fraco do mais forte, a assegurar condições mínimas de existência para todos, já que, sem isto, a liberdade não passa de retórica vazia. [...]

Entender a Constituição como instrumento de avanço social é fundamental para permitir que suas normas alcancem, com eficácia, as situações que demandem proteção aos direitos fundamentais. Imaginar que a Constituição seria apenas objeto de consulta e de inspiração, significaria retirar sua força normativa e deixá-la e sem potencial de efetividade social, conforme Sarmento (2006, p. 24), para quem:

[...] A chamada Constituição dirigente substitui as antigas constituições liberais, contendo um projeto global de transformação da sociedade. Mas a ambição normativa desmedida destes textos vai enfrentar enormes dificuldades para se impor na prática. As promessas descumpridas vão se acumular nos textos constitucionais, aqui e alhures, frustrando expectativas e disseminando a ideia de que as constituições não são para valer; que não passam de folhas de papel, no sentido de Lassale, ou de peças retóricas de gosto duvidoso, muito longe da realidade das pessoas. [...]

A percepção do anacronismo gerado pelas desigualdades econômica e jurídica entre as partes da relação jurídica trabalhista fez com que, em outros tempos, o direito do trabalho ganhasse foros de ciência autônoma, desvinculando-se do direito civil (SILVA, 2004). Não se trata de atingir o núcleo essencial do direito à liberdade, pois não se concebem direitos absolutos, mas de submetê-lo ao conteúdo mínimo de outros direitos, tão ou mais relevantes, como afirma Sarlet (2009, p. 402):

[...] A garantia de proteção do núcleo essencial dos direitos fundamentais aponta para a parcela do conteúdo de um direito sem a qual ele perde a sua mínima eficácia, deixando, com isso, de ser reconhecível como um direito fundamental. Com efeito, a limitação de um direito fundamental não pode privá-lo de um mínimo de eficácia. [...]

A evolução do direito do trabalho como ciência autônoma somente será mantida se puder contar com mecanismos que permitam dosar a autonomia privada, a partir da valorização da dignidade da pessoa humana do trabalhador (SILVA, 2004).

### 3.2 Do Estado corporativista ao modelo democrático de relações de trabalho

As relações coletivas de trabalho têm, sabidamente, forte influência nos contratos individuais de trabalho. Historicamente, representam o nascedouro do próprio direito do trabalho, a partir do associacionismo. São reguladas pelos ordenamentos jurídicos dos países, de forma a contar com a maior ou menor intervenção do Estado (MAGANO, 1990).

Quando a mão-de-obra foi organizada em sindicatos no Brasil, na década de 1930, era eminentemente rural. Sua organização fazia-se necessária, naquele contexto histórico, para que se iniciasse a industrialização do país. O Estado interferiu fortemente no desenho da organização sindical brasileira. Com base em modelo corporativista que já tinha sido utilizado na Rússia, na Austrália e na Itália, criou-se a figura do sindicato único por categoria, com filiação compulsória de seus integrantes, sustentada pelo imposto sindical e atrelada ao Estado (BIAVASCHI, 2007).

Esse modelo foi importante para o momento social pelo qual o país passava. Permitiu a organização dos trabalhadores e o início do processo de industrialização do país. A própria Justiça do Trabalho foi instituída como um dos pilares desse modelo corporativista de relações sindicais (FARIA, 1995).

Assim como a Justiça do Trabalho passou por diferentes momentos políticos e teve seu papel social alterado ao longo dos anos, como observa Faria (1995), o modelo de relações coletivas de trabalho no Brasil precisou ser modificado para atender às novas realidades sociais. Essa adaptação, contudo, ainda não se completou, de modo que o sistema atualmente em vigor é do tipo híbrido. Pilares do antigo modelo corporativista foram abandonados, como a intervenção do Estado na organização e no funcionamento dos sindicatos e a representação classista. Outros ainda integram o sistema sindical brasileiro, como a unicidade sindical, a organização de empresas e trabalhadores por categorias e o imposto sindical (MAGANO, 1990).

Neste ponto, a Constituição Federal de 1988 não consagrou o pluralismo aplicado em outros ramos das relações sociais. No próprio campo da política, a pluralidade partidária foi consagrada pela Lei Maior, mas isso não ocorreu no terreno das relações coletivas de trabalho, pelos motivos acima mencionados, pelos quais não se adotou efetivamente a liberdade sindical e se manteve a figura do sindicato único por imposição da legislação (MAGANO, 1990).

É estranho que a própria Constituição enuncie como princípio, no *caput* do artigo 8º, a liberdade sindical, com a livre associação às entidades desta natureza, para a seguir, em seus incisos, prever a filiação automática dos trabalhadores e das empresas às entidades sindicais que representam as categorias profissionais e econômicas de que são integrantes. A eles não é facultado escolher o sindicato ao qual querem se vincular, pois a mera figuração na base territorial que representa é o bastante para tanto, conforme sistema criado na década de 1930, que visava ampliar a sindicalização (BIAVASCHI, 2007).

Por este e por outros motivos, o Brasil não conseguiu ratificar importante norma internacional que serve de norte no campo das relações coletivas do trabalho, que é a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, preconizadora da liberdade sindical em todos os sentidos para os países que a integram (BIAVASCHI, 2007).

Embora não tenha alcançado o modelo ideal, a Constituição Federal de 1988 avançou significativamente, ao valorizar a negociação coletiva como forma de autorregulamentação pelos parceiros sociais e como modalidade mais importante de solução dos conflitos coletivos. O fim da intervenção do Estado na organização interna dos sindicatos também foi importante avanço no campo das relações sindicais. Não mais se permite, por mandamento constitucional, que o Estado interfira nos estatutos dos sindicatos e que destitua membros de sua diretoria para nomear interventores, como já ocorreu em outros tempos (MAGANO, 1990).

É certo, contudo, que o modelo atual é híbrido. Enuncia-se uma liberdade que ainda não foi alcançada plenamente. A unicidade sindical, que é a exigência da lei para que se mantenha apenas um sindicato em cada base territorial de área não inferior a um município, atrelada à ficção jurídica da categoria, permite que o Estado continue a controlar a criação de novos sindicatos, apesar de todo o enunciado constitucional em sentido contrário à intervenção (BIAVASCHI, 2007).

Como as entidades sindicais somente conseguem obter a personalidade sindical após o registro em órgão do Ministério do Trabalho que verifique previamente o respeito à regra da unicidade, tem-se por indiretamente reinante a intervenção estatal no campo das relações sindicais. Esta situação é contrária ao princípio da ampla liberdade sindical enunciado no *caput* do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 e precisa ser revista, também para que o Brasil possa ratificar a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (MAGANO, 1990).

## **4. AS MUDANÇAS NECESSÁRIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO VIGENTE**

No campo das relações individuais do trabalho, o preceito constitucional que mais merece atenção é o inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988. Não há como se tutelar o conjunto dos direitos trabalhistas sem a necessária proteção à relação de emprego, sobretudo em decorrência da fulminação do direito de ação pela prescrição parcial prevista no inciso XXIX do mesmo preceito constitucional (MACIEL, 1996). Nas relações coletivas de trabalho, é preciso avançar na seara já iniciada no sentido da adoção de uma modelo democrático e pluralista, que supere os resquícios do corporativismo que ainda permitem a indireta intervenção do Estado em alguns aspectos do sindicalismo e impedem que se implemente a efetiva liberdade sindical no Brasil.

### **4.1. A regulamentação da proteção à relação de emprego**

O inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, foi um dos dispositivos mais polêmicos nos embates da Assembleia Constituinte. No afã de eliminar do cenário jurídico a estabilidade no emprego, chegou-se à sua atual redação, que teve a eficácia relegada à lei complementar. Comprometeu-se o alcance da verdadeira justiça social, com a falta de regulamentação da dispensa arbitrária ou sem justa causa, que deve passar necessariamente pela imposição de limites ao direito potestativo e unilateral do empregador de por termo ao contrato de trabalho, para evitar abusos. Não se assegurou, de imediato e de forma inequívoca, a segurança mínima ao trabalhador em sua vida profissional, que é a garantia de manutenção do emprego, da qual depende a eficácia dos outros direitos trabalhistas (MACIEL, 1996).

O dispositivo em referência deve ser interpretado à luz de princípios constitucionais, como o da busca do pleno emprego com a eliminação da miséria. Mais que esperar pelo advento incerto de diploma legal que regulamente a matéria, o que não poderia prejudicar os avanços sociais já alcançados, é preciso ressaltar a força normativa do dispositivo constitucional em estudo. Os direitos fundamentais expressam a defesa da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988. De acordo com o parágrafo 1º, de seu artigo 5º, essas normas têm aplicação imediata e contam com alta densidade normativa, gerando efeitos sobre todo o ordenamento, segundo Sarlet (2009, p. 271), para quem:

[...] Se, portanto, todas as normas constitucionais sempre são dotadas de um mínimo de eficácia, no caso dos direitos fundamentais, à luz do significado outorgado ao art. 5º, §1º, de nossa Lei Fundamental, pode afirmar-se que aos poderes públicos incumbem a tarefa e o dever de extrair das normas que os consagram (os direitos fundamentais) a maior eficácia possível, outorgando-lhes, neste sentido, efeitos reforçados relativamente às demais normas constitucionais, já que não há como desconsiderar a circunstância de que a presunção de aplicabilidade imediata e plena eficácia que milita em favor dos direitos fundamentais constitui, em verdade, um dos esteios de sua fundamentalidade formal no âmbito da Constituição [...].

Os direitos de cunho social, como o insculpido no inciso I, do artigo 7º, podem ser qualificados como fundamentais. Para tanto, é primordial destacar a força normativa de valores como a busca do pleno emprego e a valorização do trabalho humano, consagrados no artigo 170, da Constituição Federal de 1988. Estão inseridos no texto constitucional como princípios gerais da atividade econômica, ao lado do princípio da função social da propriedade. Isto permite concluir, pela leitura sistemática do ordenamento jurídico, que os outros princípios relacionados no mesmo tópico do texto constitucional, como o da propriedade privada, devem necessariamente considerá-los em seus balizamentos, para fins de unidade da Constituição, como sustenta Costa (2010, p. 825):

[...] Especificamente, no tocante ao direito material e processual do trabalho, essa eficácia irradiante mostra-se, por intermédio de três princípios fundamentais à compreensão da legislação trabalhista infraconstitucional, e, principalmente, ao tema ora posto em debate, quais sejam: a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o chamado solidarismo. A Carta Magna brasileira reconheceu expressamente a proteção às projeções da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Esse princípio 'é o valor constitucional supremo que agrega em torno de si a unanimidade dos demais direitos e garantias fundamentais do homem, expressos nessa Constituição'. [...]

Assim, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa é direito constitucional de natureza fundamental, pelo que deve ter aplicabilidade imediata.

A necessidade de conjugação de interesses antagônicos defendidos por diferentes segmentos da sociedade civil na Assembleia Constituinte

resultou na redação truncada de muitos dispositivos. O inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, deve ser interpretado em consonância com seu *caput*, que o relaciona como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que importem na melhoria de sua condição social. A lei complementar, ainda inexistente, careceria de ser editada apenas para trazer como consequência da inobservância deste comando a indenização pecuniária, o que já se tem no ordenamento jurídico brasileiro.

O texto constitucional autoriza a imediata interpretação de que a proteção à dispensa arbitrária ou sem justa causa já está assegurada. Do contrário, significaria considerar que o objeto jurídico alvo da proteção constitucional seria o direito de dispensar, desde que condicionado ao pagamento de indenização e não o emprego (MACIEL, 1996). Esta leitura do preceito legal em estudo está em consonância com os princípios do direito do trabalho, em especial o da proteção ao trabalhador e o da continuidade da relação de emprego.

Entender que a consequência jurídica para a dispensa arbitrária ou sem justa causa é apenas de natureza indenizatória esvazia o dispositivo constitucional. É mister concluir que o objeto da norma constitucional é a dispensa e não a relação de emprego. O que se quer tutelar não é o direito do empregador de promover a dispensa, mas sim a melhoria das condições de trabalho. Como ensina Maciel (1996, p. 32):

[...] Admitir-se que a compensação indenizatória seria substituída da garantia no emprego seria aceitar que o que o novo texto constitucional protege é a despedida e não o emprego, admitindo-se, também, que a estabilidade anteriormente existente, teria sido substituída pelo poder, totalmente arbitrário do empregador, de demitir quem quer que seja, mediante simples compensação indenizatória, o que me parece que não integra o espírito da Constituição de 1988. [...]

Extrair do texto constitucional, como consequência da dispensa arbitrária ou sem justa causa, somente a indenização compensatória, afronta princípios caros à harmonia do sistema jurídico. Impõe-se reconhecer que o texto constitucional já assegura o direito à estabilidade, como afirma Soares Filho (2002, p. 184):

[...] A estabilidade, pois, decorre do princípio da continuidade, que embasa o Direito do Trabalho e se relaciona estreitamente com o princípio da proteção. Por ela se entende que a relação de trabalho deve continuar enquanto as partes cumprem suas obrigações recíprocas e não ocorre

circunstância de força maior que a inviabilize, só podendo ser dissolvida validamente quando exista algum motivo que o justifique. Consequentemente, em situação normal o trabalhador deve ter assegurada sua ocupação enquanto mantiver uma conduta regular perante a empresa. A estabilidade no emprego significa, por conseguinte, a proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária, ou seja, que ele só possa ser privado do emprego por uma causa justa segundo critérios adotados pelo legislador, refletindo a consciência social. Por essa concepção, a despedida constitui uma exceção e, se injustificada, uma anomalia jurídica. [...]

No entanto, os intérpretes da lei partem da premissa de que a rescisão contratual pode ocorrer a qualquer tempo e sem justificativa, desde que não incidentes as figuras típicas de estabilidade no emprego previstas no ordenamento jurídico, como a do dirigente sindical e a da gestante, por exemplo (SOARES FILHO, 2002).

A intenção do texto constitucional foi elevar à mais alta categoria das normas jurídicas os valores da dignidade da pessoa humana e do trabalho, da função social da propriedade, da busca do pleno emprego e, sobretudo, da proteção contra a despedida abusiva ou sem justa causa. A extinção da relação de emprego pela simples manifestação de vontade do empregador não é consentânea com a dignidade da pessoa humana ou com a função social que a propriedade deve atender. O objetivo maior do empreendimento, seja público ou privado, deve ser o próprio trabalhador, merecedor de dignidade pela ínsita condição de humanidade (BULOS, 2007). Não se trata de concepção individual, mas de princípio basilar do ordenamento jurídico, pelas lições de Bulos (2007, p. 380):

[...] Este vetor agrega em torno de si a unanimidade dos direitos e garantias fundamentais do homem, expressos na Constituição de 1988. Quanto o Texto Maior proclama a dignidade da pessoa humana, está consagrando um imperativo de justiça social, um valor constitucional supremo. [...]

É necessária a mudança de paradigmas, sobretudo pelos operadores do direito do trabalho, quanto à interpretação do inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988. Se não se assegurar a estabilidade no emprego aos trabalhadores brasileiros, todos os outros direitos ficarão desprotegidos. Não se tem buscado a tutela jurisdicional para sanar violações aos direitos materiais trabalhistas com o contrato em vigor nas empresas privadas, porque é grande o risco da rescisão unilateral pelo empregador. A prescrição



quinquenal corrói os direitos na vigência do contrato de trabalho e o receio da perda do emprego faz com que seu titular tolere as violações, situação que urge ser modificada.

#### **4.2. A reforma nas relações coletivas de trabalho**

Abrandou-se, com a Constituição Federal de 1988, o corporativismo, embora sem se afastar de vez o antigo sistema de relações sindicais. O modelo em que o Estado tinha o monopólio das fontes do direito foi superado por um modelo pluralista e mais democrático, sensível à diversidade e à heterogeneidade dos focos de interesses e dotado de várias estruturas formais e informais de negociação (FARIA, 1995).

A Emenda Constitucional nº 45/2004 buscou empreender modificações na sentido da democratização das relações sindicais, mas suas mudanças ficaram prejudicadas pela ausência de reforma na legislação sindical. Alguns dos pilares corporativistas que inspiraram a criação do modelo de relações sindicais na década de 1930, sobretudo o da unicidade sindical e o da organização de empresas e de trabalhadores por categorias, ainda se mantém e não permitem a ratificação pelo Brasil da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, como visto.

Suas diretrizes apontam para a ampla liberdade sindical, que deve ser vista sob as facetas da autonomia sindical e da sindicalização livre (MAGANO, 1990). O Estado não pode intervir na criação e no funcionamento dos sindicatos ou impor a forma de organização coletiva aos trabalhadores. A ampla liberdade sindical abrange os aspectos individual (de livre adesão ou desligamento do sindicato) e coletivo (de filiação dos próprios sindicatos de base às entidades sindicais de grau superior, em âmbito nacional ou internacional). A manutenção do registro sindical como instrumento de fiscalização da unicidade sindical afronta diretamente o princípio mencionado.

A Proposta de Emenda Constitucional para Reforma Sindical nº 369/2005, em trâmite no Congresso Nacional, contudo, ainda não consagra a plena liberdade sindical. A resistência de setores dos próprios sindicatos e a falta de vontade política vêm impedindo sua aprovação em bloco. Optou-se, então, pela fragmentação da proposta em projetos de leis ordinárias, como foi feito com a edição da Lei nº 11.648/2008. As Centrais Sindicais foram reconhecidas como entidades sindicais, mas referida lei não lhes atribuiu, de forma clara e plena, a personalidade sindical. Não se facultou às Centrais Sindicais a celebração de instrumentos normativos sem a participação de entidade sindical de grau inferior.

Percebeu-se a necessidade de reorganização da estrutura sindical e que era preciso deixar de operar em âmbito vertical em favor de uma atuação horizontal, mas ainda não se deu plena efetividade a essas mudanças. Criou-se sistema híbrido, que colocou as Centrais Sindicais, entidades intercategoriais e que atuam horizontalmente, ao lado de sindicatos que foram organizados verticalmente por categorias pelo antigo modelo corporativista. As Centrais Sindicais passaram a ter importante papel como entidades de representação de interesses dos trabalhadores, em modelo que deve substituir o ultrapassado sistema de regulamentação legal do universo sindical, o que precisa ser efetivamente valorizado pela legislação (BIAVASCHI, 2007).

Por outro lado, o poder normativo ainda tem sido utilizado pelos Tribunais do Trabalho, mesmo depois da edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, embora a reforma tenha sinalizado para a diminuição da influência do Estado na solução dos conflitos coletivos do trabalho com a instituição da figura do mútuo consenso para a instauração do dissídio coletivo. A falta de efetiva reforma no modelo das relações sindicais torna necessária a manutenção do poder normativo, assim como ocorreu com a interpretação restritiva que se tem atribuído ao requisito do mútuo consenso, para se evitar que as categorias menos organizadas sucumbam nas negociações coletivas (MONTESSO, 2008).

A queda das taxas de sindicalização, a crescente economia de mercado, a heterogeneidade da força de trabalho, a mudança do emprego e a fragmentação dos trabalhadores são fatores que recomendam a reorganização dos sindicatos. O fortalecimento do movimento sindical somente ocorrerá com a não interferência do Estado em sua organização. Cabe a ele estimular a prática da negociação coletiva como forma de proteção dos direitos sindicais, reconhecer efetivamente as Centrais Sindicais, atribuindo-lhes plena personalidade sindical, permitir a criação de sindicatos por empresas, delimitar o exercício do poder normativo para as lides de natureza jurídica, estimular as formas alternativas de solução dos conflitos coletivos e extirpar o registro sindical oficial e as contribuições sindicais compulsórias, estendendo benefícios negociados apenas aos sócios dos sindicatos como forma de incentivo à sindicalização, entre outras medidas de combate ao crescente processo de descoletivização de direitos (SILVA, 2004).

O modelo da unicidade sindical fragmenta as entidades sindicais, paradoxalmente, como se constata pela realidade brasileira. Muitos sindicatos são criados apenas para auferir o imposto sindical, sem preocupação efetiva com a defesa da categoria que representam. Acomodam-se com o monopólio de representação da categoria ditado pela legislação. É preciso

que se criem mecanismos para a prática da negociação coletiva, incentivada pela Constituição Federal de 1988, para que a solução dos conflitos se dê, em sua maioria, pela via autônoma. Para tanto, é imprescindível a legitimidade de representação, que carece, atualmente, de uma efetiva reforma no modelo de relações sindicais brasileiro (BIAVASCHI, 2007).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Discorrer sobre a importância de dois diplomas jurídicos fundamentais à implementação da justiça social, destacar suas impropriedades e evidenciar a necessidade de continuação do trabalho árduo de se buscar a evolução dos direitos e garantias da classe trabalhadora não é tarefa fácil.

Contudo, o que se buscou com o presente ensaio foi lhes tecer homenagem, em razão da passagem de dois marcos na história do Direito do Trabalho e do Direito Constitucional, e com ela fomentar a discussão sobre a necessidade de se avançar na implementação, nos campos jurídico e dos fatos, de melhores condições sociais.

Mais que simples instrumentos jurídicos, a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal são troféus representativos da luta da sociedade brasileira para emergir da escuridão em que estavam inseridas as relações trabalhistas e para implantar a democracia em substituição ao autoritarismo, respectivamente.

A história vitoriosa de seus protagonistas não impede que se identifique o descompasso existente entre essas disposições legislativas e as atuais necessidades sociais, em alguns aspectos, e de que se busquem mudanças substanciais, que reforçarão o espírito e darão prosseguimento a uma trajetória ainda longa para ser percorrida.

Essas constatações passam tanto pelo campo das relações individuais quanto das relações coletivas de trabalho. Naquelas, a imediata aplicação da proteção à relação de emprego aparece como ponto crucial para a salvaguarda dos demais direitos trabalhistas previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Nestas, a implantação da verdadeira liberdade sindical, em suas facetas de sindicalização livre e de autonomia sindical, por meio de uma reforma sindical efetiva, permitirá o fortalecimento das entidades sindicais e a ratificação pelo Brasil da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Em muitos casos, porém, a eficácia das normas positivadas já existentes dependem mais da atuação pró-ativa do intérprete que propriamente da regulamentação por via legislativa, pois consagram direitos fundamentais da classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

- BIAVASCHI, M. B.. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942**: A construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007, 435 p.
- BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). COMISSÃO DE DOCUMENTAÇÃO (COORD.). **A história da Justiça do Trabalho no Brasil**: multiplicidade de olhares. Brasília: TST, 2011, 51 p.
- BULOS, U. L.. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Sara, 2007, 1385 p.
- COSTA, M. F. S.. Demissões em massa e atuação do Ministério Público do Trabalho, **Revista LTr – Legislação do Trabalho**, Ano 74, São Paulo: LTr, 2010, p. 824-831.
- FARIA, J. E. C. . **Os novos desafios da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, 159 p.
- FAUSTO, B. **História Concisa do Brasil**, São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, Imprensa Oficial de Estado, 2002.
- FRANCO, R. V.; MOREIRA, L. N.. História da Justiça do Trabalho no Brasil: o olhar do TST. In: **A história da Justiça do Trabalho no Brasil**: multiplicidade de olhares. Brasília: TST, 2011, p. 15-51.
- HESSE, K. **A força normativa da Constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991, 34 p.
- GASTAL, L. C. P. **Atualização da CLT. Continuando a história**: direito do trabalho no limiar do novo milênio. São Paulo: LTr, 1999, 22 p.
- GONÇALVES, C. M. da C.. A Constituição Federal de 1988 e a era de aquarius: o acesso aos direitos em duas décadas de história. In **Estado democrático de direito e direitos humanos**. MATTOS NETO, Antonio José de (org.), Saraiva: São Paulo, 2010, p. 41-56.
- MACIEL, J. A. C.. **Comentários à Convenção 158 da OIT – garantia no emprego**, LTr: São Paulo, 1996, 96p.
- MAGANO, O. B.. **Manual de direito do trabalho - direito coletivo do trabalho**. 2ª edição, São Paulo: LTr, 1990, 224 p.
- MONTESSE, C. J. *et all*. A Constituição de 5 de outubro de 1988, in **Direitos sociais na Constituição de 1988 – Uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008.
- ROMITA, A. S.. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001, 181 p.
- SARLET, I. W.. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. 492 p.
- SARMENTO, D.. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2006, 333 p.

SILVA, O. P. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004, 207 p.

SOARES FILHO, J. **A proteção da relação de emprego** – Análise crítica em face de normas da OIT e da Legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002, 360 p.

SÜSSEKIND, A. L. A história da CLT e as perspectivas de sua reforma. **Revista do TRT da 12ª Região.** Florianópolis, a. 3, nº 5, p. 12-27, jul./dez. 1995.

VILLA, M. A. **A história das Constituições brasileiras** – 200 anos de luta contra o arbítrio. São Paulo, Leya, 2011, 156 p.