

---

# A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E O DIREITO DO TRABALHO

---

*Roberta Maria Corrêa de Assis\**

## **1. Introdução**

A Constituição de 1988 representou um importante marco democrático no Direito do Trabalho Brasileiro. Hoje, quando se completam 20 anos da sua promulgação, é possível avaliar muito do impacto das mudanças trazidas pela nova ordem constitucional.

Este texto pretende fazê-lo e, para isso, parte de uma reflexão sobre o nascimento do Direito do Trabalho no Brasil, pois a forma de surgimento e implantação desse ramo jurídico e o seu contexto político são elementos de fundamental importância na compreensão não só do alcance e impacto da Constituição de 1988, mas também para dimensionar os impasses que hoje enfrentamos na normatização das relações entre capital e trabalho.

Abordamos ainda o momento da promulgação da carta de 1988 e os principais avanços democráticos que trouxe para o sistema justralhista, após o que passamos para as reflexões dos temas atuais do Direito do Trabalho, passados 20 anos sob o manto de um regime democrático.

## **2. Direito do Trabalho no Brasil – gênese e consolidação**

Se é certo afirmar que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, no Brasil a sua gênese está ligada ao nosso próprio desenvolvimento, havendo a sua consolidação se dado sob a égide de um regime autoritário. Ainda hoje, nosso Direito do Trabalho preserva as linhas mestras do projeto de Vargas que, muito embora sofra severas críticas de anacronismo (o Decreto-Lei nº 5.452, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, data de 1º de maio de 1943), tem demonstrado fôlego para continuar irradiando seus efeitos por mais de seis décadas.

Não se pode atribuir tal longevidade simplesmente ao intervencionismo estatal e à condescendência social, tipicamente brasileira. É preciso reconhecer que tais normas apresentam sua medida de necessidade e pertinência. Com todas as críticas que se possam

---

\* **Roberta Maria Corrêa de Assis** é Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). É Consultora Legislativa do Senado Federal.

fazer, elas têm servido ao sistema que regulam, dando-lhe certa dose de civilidade, inclusive na medida em que buscam evitar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho<sup>1</sup>, conferindo-lhe, por isso mesmo, estabilidade, ainda que precária.

Recuemos um pouco no tempo, entretanto, para refletirmos sobre a origem do Direito de Trabalho no Brasil e situar o que significou o advento da Constituição de 1988 para as nossas relações de trabalho, bem como para demarcar o foco inicial dos desafios com os quais somos defrontados, na constante demanda de alteração legislativa.

As origens de nossas normas relacionadas ao trabalho vão remontar ao Império e às primeiras décadas do regime republicano. No caso brasileiro, a causa e origem da legislação trabalhista não se deveram ao chamado “movimento ascendente”, qual seja, pressão material expressa por meio de greves, piquetes, boicotes, *lockouts*, e todas as formas de luta que, algumas vezes, são levadas ao extremo da violência.

Deveram-se, sim, aos “movimentos descendentes”, vindos do governo para coletividade, que fundaram o nosso sistema jurídico trabalhista, com origem marcada por ausência de embates, não obstante a existência, ainda que latente, de uma questão social ligada ao trabalho; falta de representatividade das associações profissionais; falta de organização e coesão dos grupos sociais e inexistência de massas proletárias densas em razão de não haver, à época, atividades econômicas que assim o exigissem.

O marco simbólico mais importante da história do surgimento do Direito do Trabalho está em 1888: a extinção da escravatura. É quando se começa a utilizar a mão-de-obra de uma forma nova e revolucionária: a relação de emprego<sup>2</sup>. Claro que a utilização da relação de emprego como forma de produção se consolidou lentamente e, a princípio, nos pólos de emprego que se encontravam no segmento agrícola cafeeiro e no nascedouro da industrialização de São Paulo, bem como no Rio de Janeiro. Esse período, que pode ser

---

<sup>1</sup> É certo que as normas para os trabalhadores assalariados brasileiros, referentes à limitação de jornada, férias, segurança e medicina do trabalho etc., chegaram, de maneira decisiva, com a CLT. Todavia, o efetivo combate às piores formas de exploração do trabalho humano, especialmente o trabalho escravo e o infantil, somente ganham força após o advento da Constituição de 1988 e com a redemocratização do país. É a partir desse momento que vão se estruturar políticas públicas com a criação de órgãos, alteração de leis, implantação de programas de geração de renda e aparelhamento de grupos de fiscalização e combate a essas práticas, merecendo relevo a atuação do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

<sup>2</sup>. “Em um país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX – não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação sócio econômica da categoria básica do ramo justrabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil.” *Godinho*, Curso de Direito do Trabalho, 2003, p.105.

compreendido entre 1888 a 1930, se caracterizou pelo surgimento de legislação assistemática e dispersa que, de maneira tímida, começa a cuidar das relações de trabalho.

Segue-se, a partir de 1930, época que marcará, de maneira indelével, o mundo do trabalho no Brasil: a fase de institucionalização, o surgimento da CLT que, mesmo com as marcas profundas resultantes do “choque democrático” de 1988, continua a emanar até hoje a sua influência, muito embora se trate de um modelo hermético, centralizado e compacto<sup>3</sup>.

Merece menção o breve período, compreendido entre a promulgação da Constituição de 1934 até novembro de 1937 em que vigeram normas que consagravam maior liberdade e autonomia sindical, que proporcionou um ambiente, pequeno e pouco consistente, de florescimento da liberdade e atividade legislativa.

Com o início da ditadura aberta em 1937, o Congresso foi dissolvido e a constituição revogada sendo outorgada outra pelo Presidente da República, que continuou na chefia do novo governo.

O que se assistiu a seguir foi a formação da base sobre a qual se estruturou a forma que o Estado passou a intervir na relação capital-trabalho que foi fortemente intervencionista.

Assim se desenvolveram as políticas integradas no âmbito da administração federal para viabilizar as ações a serem desenvolvidas pelo governo. Assim foram criados o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, meses depois, o Departamento Nacional do Trabalho.

Normatizou-se a área sindical, criando-se uma estrutura baseada no sindicato único submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador deste. Estruturou-se e implantou-se a Justiça do Trabalho (Decreto-Lei nº 1.237, de 1º de maio de 1939).

O modelo estruturado para o Direito do Trabalho, no período, foi reunido em um único diploma normativo, a CLT. Não obstante a nomenclatura de Consolidação, que sugere a reverência e compilação da legislação existente anteriormente, na verdade, é instrumento normativo que ampliou, muito, o contexto normativo então existente, o que faz dela, por natureza, um *código do trabalho*.

Passamos, portanto, de uma primeira fase de incipiência e leis esparsas direto para o extremo oposto do espectro: a oficialização de um código trabalhista, sob uma diretriz

---

<sup>3</sup>. “A fase de institucionalização de Direito do Trabalho consubstancia, em seus primeiros treze a quinze anos (ou pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho), intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sócio política que se instaura no país com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do seguimento agroexportador de café. O Estado, largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também a área chamada *questão social*. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justaltrabalhista, estreitamente controlado pelo Estado.” *Godinho*, Curso de Direito do Trabalho, 2003, p. 109.

corporativa e intensamente autoritária. Não houve espaço para que se desenvolvessem, por meio do debate que tem sua gênese no conflito entre capital e trabalho, propostas dentro do âmbito da sociedade civil.

Um aspecto interessante que marca essa dinâmica é a maneira como a repressão atua de maneira dúplice, de um lado, proibindo expressamente a manifestação do conflito entre capital e trabalho e, de outro, absorvendo suas possíveis demandas, a fim de criar, ainda que artificial e forçadamente, um clima sem tensões e rupturas.

Essa estrutura política captura os agentes envolvidos na produção, os quais deixam de vivenciar seus conflitos e soluções advindas da autocomposição, desconhecendo o que seja negociar sem a severa intervenção estatal. Isso tem um efeito paralisante, consolidando a visão do capital como eterno espoliador e do Estado como única esperança de um trabalhador também perpetuado na fraqueza da desarticulação de seus pares.<sup>4</sup>

O conjunto normativo proveniente do período compreendido entre 1930 e 1945 se manteve quase que intocado, à exceção do regime previdenciário que, na década de 60, ganhou tratamento autônomo. Não foram levadas a efeito alterações significativas no velho modelo trabalhista autoritário e corporativo imperante no país, seja na fase compreendida entre 1945 e 1964, seja na fase do regime militar implantado em 1964.

### **3. A Constituição de 1988 – Transição democrática**

A nova ordem constitucional rompe com um dos principais pilares do velho modelo, qual seja, o controle político administrativo do Estado sobre a estrutura sindical. Serão inaugurados, após seis décadas de autoritarismo, incentivos e reconhecimento à negociação coletiva, no seio da sociedade civil.

Todavia, o mesmo texto constitucional aprofundará institutos e mecanismos autoritários e corporativos do “antigo regime”, tais como a estrutura sindical corporativista. Essa, a tônica trazida pelas inovações constitucionais: avanços e recuos.

Assim, teremos no Capítulo II, do Título II (arts. 6º ao 11º), os principais preceitos relativos à matéria trabalhista, entre as quais ressaltam-se os que valorizam a negociação coletiva entre capital e trabalho – art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e arts. 8º, 9º, 10º, 11º;

---

<sup>4</sup> “Essa última vertente jurídico-política repudia, frontalmente a noção e a dinâmica do conflito, que considera incompatível com a gestão sociopolítica da comunidade. A rejeição do conflito faz-se em duas dimensões: quer de modo direto, mediante uma legislação proibitiva expressa, quer de modo indireto, ao absorvê-lo, sob controle, no aparelho do Estado, que tece, minuciosamente, as práticas para a sua solução.” *Godinho*, Curso de Direito do Trabalho, 2003, p. 101.

todos favorecendo e incentivando a atuação sindical, a não- intervenção estatal nas organizações sindicais, a participação do trabalhador nos locais de trabalho.

A Constituição de 88 estampa o maior e mais significativo rol de direitos que o Brasil já teve, consagrando uma grande gama de direitos individuais, ampliando garantias já existentes e criando outras, novas no panorama jurídico pátrio.

Assim, empregados urbanos e rurais passaram a receber tratamento isonômico (art. 7º, *caput*), estendendo-se aos avulsos a mesma garantia (art. 7º, XXXIV). Amplia-se, significativamente, o rol de direitos e garantias dos empregados domésticos (art. 7º, parágrafo único); dá-se novo status às empregadas gestantes, seja com a dilação do prazo de licença previdenciária, que passou a ser de 120 dias (art. 7º, XVIII), seja pela garantia de emprego, até cinco meses após o parto (art. 10, II, *b*, ADCT)<sup>5</sup>. Também ganhou status constitucional a licença-paternidade, que, todavia, ainda hoje, carece de regulamentação (art. 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT).

Suprimiu o aviso prévio de oito dias (art. 487, I, CLT), ampliando o seu prazo para trinta dias (art. 7º, XXI) e alterou a prescrição dos créditos resultantes da relação de trabalho que passaram a prescrever em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX).

Salientamos, ainda, a extensão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) a todos os empregados (art. 7º, III), ampliando o acréscimo rescisório (art.10, I, ADCT) e minorando, desse modo os efeitos negativos da dispensa para o empregado. Em contrapartida,

---

<sup>5</sup> Recentes estudos concluíram que o aumento do período da licença trazido pelo texto constitucional foi estatisticamente irrelevante, porque muito reduzidos, tanto no que importa à remuneração quanto ao nível de emprego. Segundo os seus autores, Carvalho, Firpo e Gonzaga: “(...) As evidências aqui mostradas indicam que os efeitos da alteração constitucional foram bastante reduzidos, tanto sobre salários quanto sobre o emprego. O pequeno impacto sobre os salários é semelhante aos resultados encontrados em outros países e corroboram a conclusão de que o aumento do período de licença-maternidade parece ter representado um reduzido aumento de custos aos empregadores. Por outro lado, não encontramos evidências de que o aumento da licença-maternidade tenha elevado a retenção das mulheres no mercado de trabalho, ou mesmo sua oferta de trabalho. Esse resultado talvez possa ser atribuído ao fato de que o aumento do período de licença maternidade talvez não tenha sido expressivo o suficiente para alterar as decisões das mulheres no mercado de trabalho. Podemos argumentar, por exemplo, que a maior parte das trabalhadoras para as quais o retorno ao mesmo empregador é relevante já tomava essa decisão antes do aumento da licença. De qualquer modo, apresentamos evidências de que o aumento do período de licença-maternidade, que é um benefício importante na proteção da mulher no mercado de trabalho, bem como na proteção da saúde da mãe e do recém nascido, não gera incentivos que aumentem a ação discriminatória em relação à mulher no mercado de trabalho. Dessa forma, propostas que visem alongar o período de licença-maternidade podem ser positivas, uma vez que o custo em termos de distorções no mercado de trabalho parece ser pequeno, enquanto uma extensa literatura na área de saúde fornece subsídios para se crer que o usufruto desse benefício tende a ser bastante grande para mães e recém-nascidos.” Carvalho S. C.; Firpo S.; Gonzaga G. Os efeitos do aumento da Licença-Maternidade sobre o salário e emprego da mulher no Brasil, 2006. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v.36. n.3, dez 2006.

extinguiu a velha indenização celetista (art. 7º, I e 477, *caput* da CLT), remetendo à legislação complementar (até hoje não editada) a fixação de indenização compensatória.

Em conclusão, a contribuição mais significativa que o Congresso propiciou à coletividade no que importa à normatização do Direito do Trabalho foi, sem dúvida alguma, a Constituição de 1988. Ela trouxe a renovação na cultura jurídica brasileira, permitindo o raiar de uma abordagem coletiva das questões, em contraposição à visão individualista que dominava o contexto jurídico até então.

#### **4. Vinte anos depois – conquistas e impasses**

Passados vinte anos da promulgação da Constituição, o mundo mudou radicalmente e, com ele, as relações de trabalho. O processo de globalização, tão combatido e temido por tantos, durante tanto tempo, é hoje uma realidade consumada. A integração de mercados, produção e países é uma realidade na vida de todos nós. Os avanços tecnológicos, especialmente no que concerne à comunicação, reduziram distâncias e tornaram mais tênues as fronteiras. Mudaram, e continuam mudando, em velocidade quase atordoante a estruturação das nossas rotinas de vida e de trabalho. O trabalho e a maneira de prestá-lo estão entre os fatores que mais se têm alterado. A alocação da mão-de-obra migra fortemente do setor produtivo para o de serviços e, em todos os casos, passa a exigir, cada dia mais de todos que pretendem ocupar um posto de trabalho, formação escolar ao lado de capacitação contínua.

Nesse panorama, duas realidades se consolidam: o reconhecimento quase absoluto de que um patamar civilizatório de direitos trabalhistas é necessário, sem o que não se concebe a realização lícita de qualquer trabalho; e a necessidade de mudanças legislativas que consigam produzir normas que componham de maneira mais satisfatória, para o contexto atual, as relações entre capital e trabalho.

A legislação trabalhista está diante de um mundo que apresenta alto grau de complexidade, que clama por maleabilidade para atender às suas múltiplas demandas de alocação de mão-de-obra. O grande desafio é como compor essas realidades sem comprometer a coesão social.

No Brasil, muito se discute sobre a necessidade de uma reforma das legislações trabalhista e sindical, sem o que não se daria ao sistema a plasticidade necessária – o que é apontado, não raro, como um freio ao crescimento econômico do país. Todavia, esta tem-se mostrado uma questão tormentosa, que entra e sai da agenda política dos governos.

Assim, existe atualmente quase uma unanimidade sobre a necessidade de mudanças, mas, praticamente nenhum consenso acerca do conteúdo que devam ter. Os segmentos

envolvidos e interessados (trabalhadores e empregadores, com suas mais diversas representações e o governo) possuem paradigmas e objetivos diferentes.

Acresça-se a isso o fato de que, entre nós, as tentativas de alteração da legislação trabalhista são vistas com enorme desconfiança, o que se deve, em certa medida, ao nosso passado pobre em experiências de autocomposição. Qualquer tentativa de diminuição da ingerência Estatal na regulamentação do trabalho é vista como ameaça direta aos trabalhadores, que parecem crer que, sem ela, passariam a ser constantemente explorados.

Como instrumentalizar, no Brasil, a negociação coletiva para que ela possa atuar como o amortecedor de interesses conflitantes, no lugar ocupado pelo Estado, é, para nós, um problema ainda sem resposta e que continuará a ocupar a nossa agenda legislativa. Não devemos esquecer que o assunto tem, ao lado de sua importância e consequência jurídica, natureza eminentemente política. Sob esse aspecto, governos e parlamentares têm-se alternado na busca de soluções. Contudo, o debate, embora tenha amadurecido, ainda não frutificou em uma nova legislação para o setor.

A primeira tentativa significativa de se ampliar o espaço da negociação coletiva, após 1988, estava consubstanciada no Projeto de Lei nº 5.483, de 2001, que alterava o art. 618 da CLT. Esse projeto estabelecia que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleceriam sobre o disposto em lei, desde que não contrariassem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde no trabalho. Esse projeto teve sua tramitação interrompida, pois o Poder Executivo, autor da iniciativa, solicitou, por meio da Mensagem nº 78, de 2003, a sua retirada, em face da extrema resistência que vinha enfrentando em sua tramitação.

Foi um momento em que estiveram presentes na pauta governamental, com grande proeminência, a necessidade de uma reforma trabalhista e sindical. Constituiu-se um fórum de discussões, intitulado “Fórum Nacional do Trabalho (FNT)”, formado por representantes de trabalhadores, empresários e governo, com o objetivo de encaminhar propostas de atualização da legislação do trabalho.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> O FNT, que continua ativo, afirma seus objetivos nos seguintes termos: “A reforma sindical e trabalhista é uma das prioridades do atual governo. Para implementá-la, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. O FNT conta com a participação de 600 representantes de trabalhadores, governo e empregadores. Nas páginas deste site você pode conhecer a organização, objetivos e etapas e os resultados do Fórum. O Fórum Nacional do Trabalho tem por objetivo, promover a democratização das relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização sindical baseado em liberdade e autonomia. Atualizar a legislação do trabalho e torná-la mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional, de maneira a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda. O FNT pretende, ainda, modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego; Estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais.” BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://mte.gov.br/fnt/default.asp>. Acesso em: 8 de agosto de 2008.

Muito embora o FNT continue ativo, a questão parece ter arrefecido nos últimos dois anos, tendo perdido destaque na agenda política no atual momento. Assim, as questões mais sensíveis do Direito do Trabalho no Brasil hoje – a revisão da legislação trabalhista e sindical–, muito embora venham sendo discutidas com maior ou menor ênfase nesses últimos dez anos, ainda estão aguardando efetivas mudanças legislativas.

## **5. Considerações finais**

No que importa ao Direito do Trabalho, não obstante os desafios se alteiam no horizonte, reclamando um novo paradigma jurídico, há o que se comemorar. Houve sim uma consolidação da vivência democrática e avanços significativos rumo ao amadurecimento da aceitação da existência do conflito entre capital e trabalho e da necessidade de se buscarem soluções mais eficazes do que simplesmente a intervenção estatal.

A crise, outrora anunciada como o fim do trabalho, que, por consequência antevia o fim do ramo jurídico que o disciplina, tem-se revelado muito menos apocalíptica. O que parece estarmos assistindo é, antes, uma transição, uma mudança de marcos regulatórios, cuja consolidação apresenta avanços e recuos, mas que é inevitável.

Talvez, o insucesso que temos observado da tentativa de criação de um novo modelo jurídico trabalhista deva-se à incapacidade de se construir uma alternativa ao padrão normativo clássico que seja viável não somente no âmbito econômico, mas também no social e, não menos importante, no político.

## **Referências bibliográficas**

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://mte.gov.br/fnt/default.asp>. Acesso em: 8 ago. 2008.

CARVALHO, S. C.; Firpo S.; Gonzaga G. Os efeitos do aumento da Licença-Maternidade sobre o salário e emprego da mulher no Brasil, 2006. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v.36. n.3, dez 2006.

DELGADO, M.G. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. Ed., São Paulo: LTr, 2003. 1462p.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. Ed., São Paulo: LTr, 2003.1605p.