

# DIREITO DO TRABALHO

**Antonio Rodrigues de Freitas Jr.**

**Prof. Associado da Faculdade de Direito da USP – Largo de São Francisco – e *Associate Professor da Faculty of Economics and Law – Shinshu University – Matsumoto – Nagano - Japan***

**Prêmio CNJ “Conciliar é Legal” 2017**

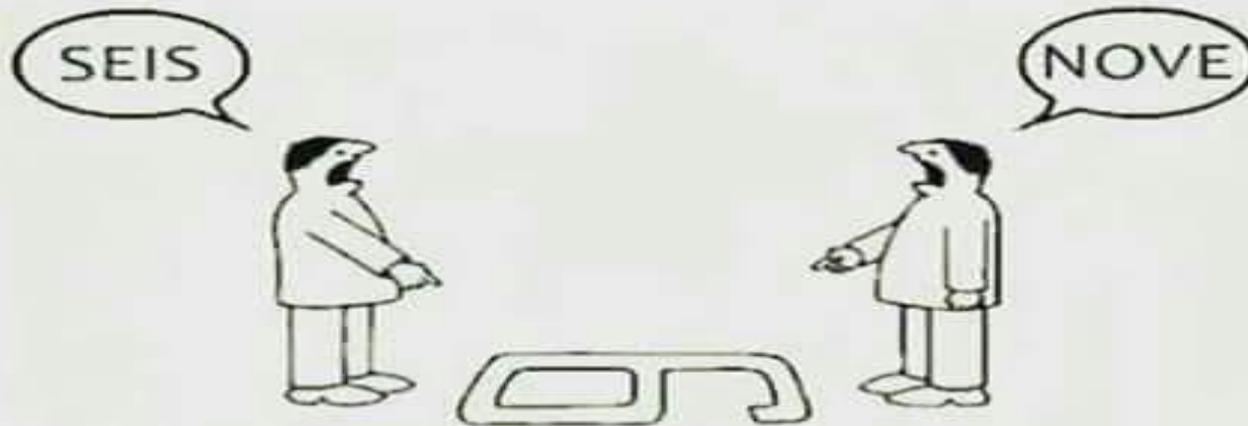
**Categoria Ensino Superior**

**Mestre, Doutor e Livre-Docente pela USP**

**e-mail [arfreit@usp.br](mailto:arfreit@usp.br)**

# A POSIÇÃO DO OLHAR

melhor imagem q eu já vi

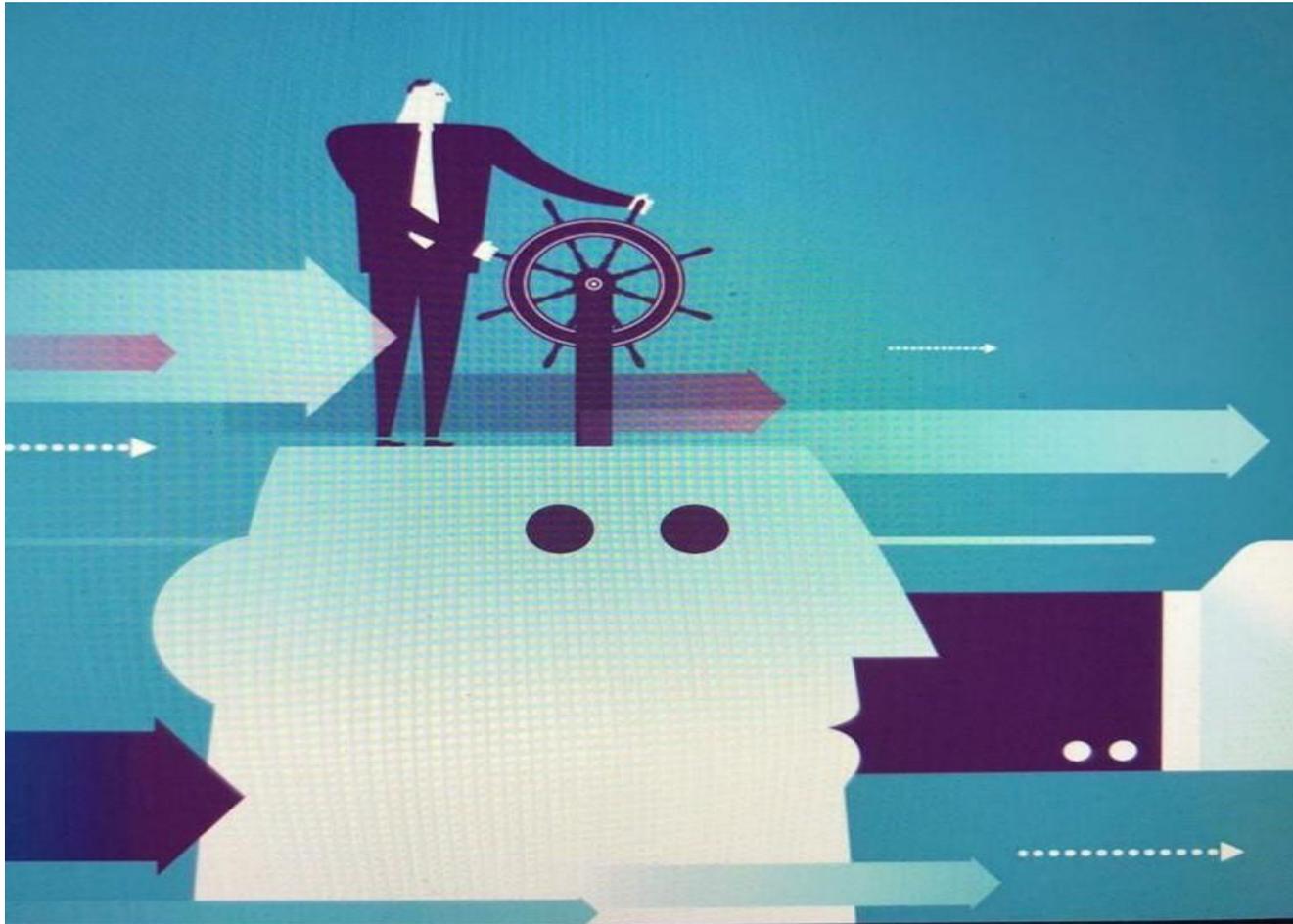


Só porque você está certo,  
não significa , eu estou errado .  
Você apenas não viu a vida  
do meu lado

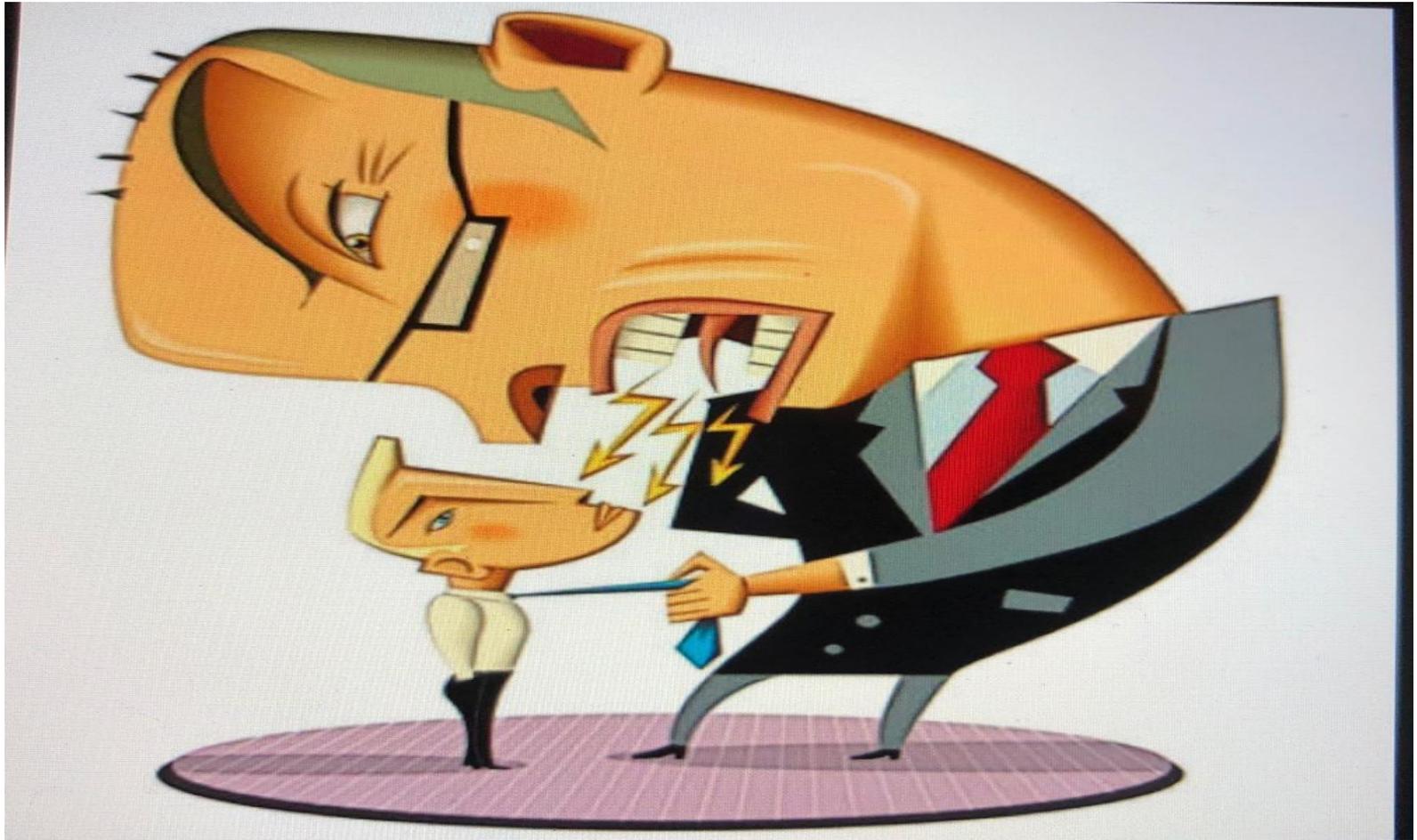
# O OLHAR EM PERSPECTIVA



# PROTEÇÃO PARA QUEM E PORQUE?



# NÃO É COITADINHO NEM HIPOSSUFICIENTE – A RELAÇÃO É QUE É ASSIMÉTRICA



# FUNDAMENTOS DO RELATO NA HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO

- LIBERDADE
- CONSENTIMENTO
- ASSIMETRIA
- COLETIVIZAÇÃO DE ATORES
- CONFLITIVIDADE NO ITINERÁRIO DE AQUISIÇÃO DO DIREITO

# Particularidades do direito do trabalho

- 1) o “trabalho”, de que se ocupa o direito do trabalho, não existiu sempre
- 2) o ser humano, tutelado pelo direito do trabalho, é o homem “juridicamente livre” para “negociar” sua força de trabalho
- 3) a organização do trabalho, à qual se destinam as normas trabalhistas, tornou-se, na modernidade, essencialmente 3.1). urbana, e 3.2) coletiva



# SOBRETUDO

- o direito do trabalho surgido e desenvolvido por função dos conflitos e das “irritações” produzidos sobre o sistema jurídico por movimentos sociais que, em sua origem, postularam um projeto global de transformação do sistema político e jurídico



Victim  
BLAMING

RAPE IS  
NOT A  
JOKE

WOMEN  
ARE NOT  
BITCHES, NOT  
PUNCHING BAGS,  
NOT OBJECTS OF  
DISGUST  
WOMEN ARE FULL  
HUMAN BEINGS!

Nov 12th 10am-3pm  
Hollywood & Highland  
bit.ly/metoomarch  
#MeTooMarch #EndTheStigma

#StandUpForSomething

me too

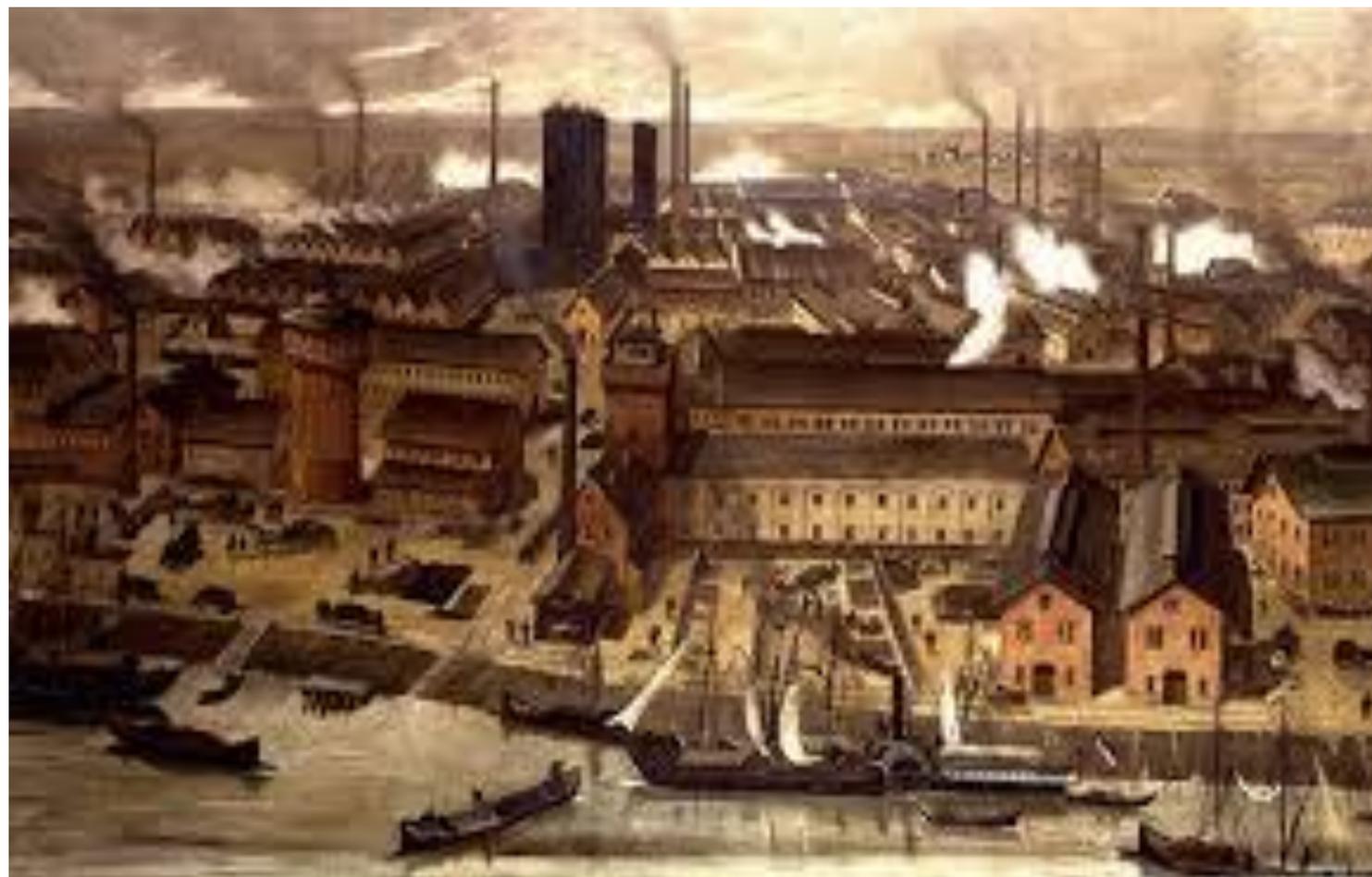
#MeToo

#MeToo

100  
Women's  
March

# FATORES QUE INFLUENCIARAM O DIREITO DO TRABALHO

- Revolução Francesa
- Revolução Industrial
- radicalização e a politização dos conflitos sociais
- Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848)
- “questão social”
- doutrina social da Igreja Católica









Disponível em: <-<https://dclonalinternet.files.wordpress.com/>>. Acesso em: 22.09.2015.

# DO LIBERALISMO IMPERIAL À DEMOCRACIA SOCIAL: TRÊS MOMENTOS DO ESTADO-PROVIDÊNCIA O PRIMEIRO MOMENTO

- Constituição do México de 1917
- Tratado de Versalhes - OIT
- Constituição da República Alemã de Weimar, de 1919
- crise da Bolsa de Nova York de 1929 e o chamado “New Deal”



# New Deal e o Welfare State

- 1935 – *National Labor Relations Act*, também conhecida como *Wagner Act*
- 1938 - *Social Security Act* - sistema universal de aposentadoria, seguro-desemprego, benefícios de incapacidade e de assistência a crianças necessitadas
- 1938 - *Fair Labor Standards Act* = salário mínimo nacional, proibição do trabalho para menores de dezesseis anos e de dezoito anos em locais insalubres, quarenta e quatro horas o limite semanal de horas de trabalho

# DO LIBERALISMO IMPERIAL À DEMOCRACIA SOCIAL: TRÊS MOMENTOS DO ESTADO-PROVIDÊNCIA O SEGUNDO MOMENTO

- autonomia privada coletiva: o poder, que se confere aos grupos sociais (“coletiva”), de regulamentar os próprios interesses. Algo na linha da atribuição, pelo direito contemporâneo, da autonomia privada aos grupos sociais (trabalhadores, associações empresariais, de consumidores, etc.)
- Direito Promocional: (sanção premial )

# OS 30 GLORIOSOS DO CAPITALISMO – 1945-1975

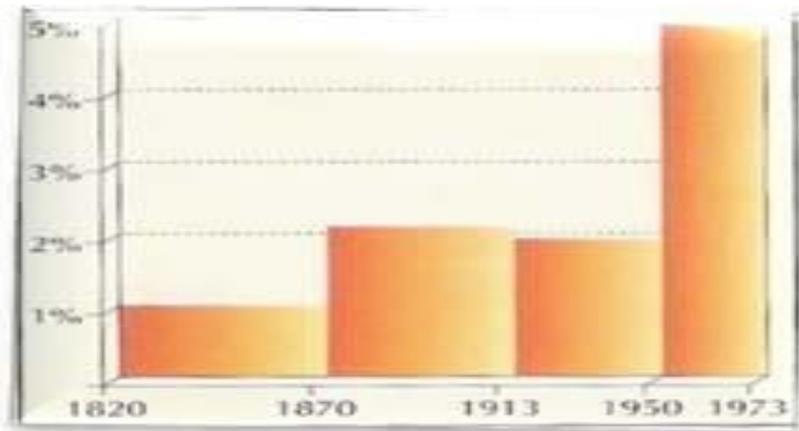


Gráfico 2 - - Taxa de crescimento económico anual (média mundial)



**Refrigeração**  
**mesmo no sertão!** O novo refrigerador Gelomatic, 700, a querosene, leva ao sertão o conforto da grande cidade. Funciona sem interrupção, silenciosamente, dura uma eternidade e consome apenas 1 litro de querosene por dia. Garantido por 5 anos.

**Gelomatic 700**

Um produto **IBESA** INDÚSTRIA BRASILEIRA DE EMBALAGENS S. A.

Fábricas:

<b>RIO</b> R. Sto. Luzio, 305-B Tel. 32-7362	<b>P. ALEGRE</b> R. Moura Azevedo, 220 Tel. 2-1743	<b>RECIFE</b> R. do Brum, 595 Tel. 9694
----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

S. PAULO  
Rua Cláudio, 93  
Tel. 51-2148

Concessionários em todo o Brasil

**A QUEROZENE**

# DO LIBERALISMO IMPERIAL À DEMOCRACIA SOCIAL: TRÊS MOMENTOS DO ESTADO-PROVIDÊNCIA - O TERCEIRO MOMENTO

- crises do petróleo de 1973 e 1979 = o marco final da exuberante e persistente expansão econômica
- revisão de benefícios sociais relacionados notadamente à aposentadoria
- elevados custos e sinais de ineficiência na máquina pública
- Lideranças conservadoras (Reagan,Thatcher...)
- 2008 e a crise do Sub Prime

# O RECESSO DA PROMOÇÃO SOCIAL NUM SÉCULO QUE SE NEGA A COMEÇAR

- modesto crescimento, quando não de verdadeira estagnação econômica no coração do capitalismo
- a mais severa crise da economia norte-americana desde 1929, (anúncio da concordata do Lehman & Brothers em setembro de 2008)
- alguns países reorganizaram suas economias e puderam experimentar um expressivo crescimento econômico no início do Século XXI. (China, Brasil, Índia)
- superação do absoluto domínio econômico norte-americano que remonta ao final da II Grande Guerra
- União Européia, em 2011, desafiada pela necessidade de socorrer algumas economias integrantes do sistema monetário do Euro (Grécia, Portugal, Espanha e Itália), impondo limites ao crescimento de todas as economias envolvidas, em especial para a Alemanha e França, e novos “ajustes” implicando “retrocesso social” (aposentadoria, salários, sevidor)

# DESAFIOS AO DIREITO DO TRABALHO: CRISE ECONÔMICA E TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

TABELA I

## QUADRO COMPARATIVO ENTRE O MODELO FORDISTA E O MODELO EMERGENTE DE EMPRESA

CRITÉRIOS	MODELO FORDISTA	MODELO EMERGENTE
Tamanho da empresa	tendencialmente agigantada	tendencialmente pequena
Campo de atuação	generalizante	especializada
Estruturação interna	estratificada em diversos níveis hierárquicos	reduzidos níveis de estratificação
Critério de eficiência	autossuficiência	agilidade e adaptabilidade
Perfil do cliente	mercados nacionais	mercado global
Estratégia de enfrentamento de crises	desenvolvimento de tecnologias de longa maturação, estoques de insumos e matéria prima	downsizing, conquista de novos setores de mercado e desenvolvimento de tecnologias de curta maturação
Políticas de Recursos Humanos	concentração física de numerosos trabalhadores, especialização de funções e remuneração atraente	polivalência do pessoal ocupado, terceirização de atividades não estratégicas e remuneração seletiva

# EVOLUÇÃO DA TAXA DE SINDICALIZAÇÃO EM PAÍSES ESCOLHIDOS - OCDE

<b>PAÍSES</b>	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1990</b>	<b>2000</b>
<b>França</b>	<b>21,692491</b>	<b>18,280049</b>	<b>9.8240016</b>	<b>7.9697407</b>
<b>Itália</b>	<b>36.969792</b>	<b>49.58273</b>	<b>38.80526</b>	<b>34,801702</b>
<b>Alemanha</b>	<b>32,029981</b>	<b>34,895288</b>	<b>31,219697</b>	<b>24,570756</b>
<b>Reino Unido</b>	<b>42,976018</b>	<b>49,66048</b>	<b>38,119209</b>	<b>30,1806</b>
<b>Estados Unidos</b>	<b>27,434029</b>	<b>22.060095</b>	<b>15.542303</b>	<b>12,908651</b>

# PREDICADOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

- ONEROSIDADE
- PESSOALIDADE DO PRESTADOR
- HABITUALIDADE (continuidade?)
- SUBORDINAÇÃO = PODER DIRETIVO
- PD: Comando
- PD: Supervisão
- PD: Poder Disciplinar (texto para leitura complementar no Moodle) – Art.LV CF

# PRINCÍPIOS DO DTB

- PROTEÇÃO
- PRIMAZIA DA REALIDADE
- (?) norma mais favorável?
- (?) irrenunciabilidade?

# SUJEITOS DO VÍNCULO

- Art. 2º - Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
- § 1º - **Equiparam-se ao empregador**, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.
- § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, **integrem grupo econômico**, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. [Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#)
- § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. [Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#)

# SUJEITOS DO VÍNCULO

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

# FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

- CONSTITUIÇÃO (Arts. 5o. – privacidade, 6o., 7o., 8o.; 9o e 114, ADCT art 10)
- CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DE DHU – art. 5o, parágrafo 3o. CR)
- PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS – Declaração 1998 OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- CONVENÇÕES OIT ratificadas e promulgadas
- LEIS
- NORMAS COLETIVAS = Acordos e Convenções Colet/
- REGULAMENTOS DE EMPRESA
- CONDIÇÕES DO VÍNCULO (escritas/tácitas) – 611-A + 444

# VARIAÇÕES E ALTERAÇÕES DO V.E.

- VARIAÇÕES E PODER DIRETIVO
- ALTERAÇÃO CONCEITO: INCIDENTE EM ELEMENTOS ESSENCIAIS DO VÍNCULO
- DISPOSITIVO LEGAL: 468, 469
- 1) Consentimento
- 2) Não Prejudicialidade ao empregado
- “Hipersuficiente”: Par.Único 444 + 611-A CLT

# ALTERAÇÕES DO V.E.

- ESPÉCIES DE ALTERAÇÃO:
- SALARIAL – exceção (art. 7o., VI, CF)
- FUNCIONAL
- QUANTITATIVA DE TRABALHO  
(Exceto Interm.)
- LOCATÍCIA: 469 e adicional 25%

# MODALIDADES DE EXTINÇÃO DO V.E.

- Regime Const. proteção contra despedida arbitrária - *At will employment*
- Morte do Empregado
- Alcance do Termo
- Dispensa de Temporário (L. 6.019/1974)
- Demissão (iniciativa do empregado)
- Despedimento Indireto (judicial)
- Dispensa = Despedida = Despedimento (iniciativa do empregador) – Justa Causa – Falta Grave

# AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

- Não é bilateral a proporcionalidade – 30
- 30 dias + 3 a cada ano ou fração > 6 meses = até o total de 90 dias – L. 12560/2011 + 487 e seguintes da CLT
- Empregado: -2hs. Dia, 1 dia semana, 7 ao mês
- **Súmula nº 276 do TST – AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO** – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 – O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

DIREITOS DE PRIVACIDADE –  
DISCRIMINAÇÃO - ASSÉDIO MORAL  
– ASSÉDIO SEXUAL