www.conteudojuridico.com.br

UNIVERSIDAD NACIONAL

DE TRES DE FEBRERO

Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales

“Direito penal do trabalho: a competência criminal da justiça laboral.”

Mestrando: IGOR LEITE BRASILEIRO

Diretor da Tesis: JULIO ARMANDO GRISOLIA

BUENOS AIRES - ARGENTINA

Ano 2016

“Nenhuma família sem casa,

Nenhum camponês sem terra,

Nenhum trabalhador sem direitos”

(Papa Francisco)

www.conteudojuridico.com.br

AGRADECIMENTOS

À minha mãe Beroniza Brasileiro pelo carinho e amor incondicional; à meu Pai Felipe Brasileiro, que acompanha esta jornada ao lado de Deus-Pai; à minha irmã Luzana Brasileiro que apoiou minha pesquisa e me deu forças para concluir este trabalho; a minha irmã Liana Brasileiro pela sua amizade e carinho; aos meus sobrinhos Bruno Henrique e Felipe Brasileiro pela alegria que me passam todos os dias; aos meus cunhados pela força; aos amigos pela ausencia; à professora Paula Sardegna pela atenção e confiança; a meu tutor Júlio Grisolia pelo brilhantismo de suas ideias; a todos os professores deste programa de Mestrado; aos funcionarios da UNTREF, sobretudo Pablo Valdez que sempre teve paciencia e disponibilidade.

Sumário

Introdução 6

1. Trabalho 10

1.1. Etimologia do termo trabalho 10

1.2. O trabalho humano 12

1.3. Evoluções do trabalho 14

1.3.1. Evolução do trabalho a partir da escravidão 14

1.3.2. Evolução do trabalho nos regimes produtivos 17

1.3.3. Evolução do trabalho no Brasil 22

1.3.4. Evolução do trabalho na Argentina 32

1.4. Modificações produzidas em torno do trabalho 44

2. Do Direito do Trabalho 45

2.1. Conceito 46

2.2. Características 48

2.3. Natureza Jurídica ou taxonomia 52

2.4. Aspectos comuns do Direito do Trabalho argentino e brasileiro 55

2.4.1. Do contrato de trabalho 56

2.4.2. Da relação de trabalho 64

2.4.3. Dos sujeitos da relação de trabalho 67

2.5. Relação do Direito do Trabalho com outros ramos 76

3. Do Direito Penal do Trabalho 79

3.1. Origem e definição 79

3.2. Sintomas de mudança e a necessidade de proteção constitucional 85

3.3. O problema da operação e o conteúdo do direito penal do trabalho 97

3.4. Do direito penal do trabalho Argentino 98

3.4.1 Sugestão para um Capítulo de “Delitos contra os direitos laborais” no CP Argentino 98

3.4.1.1 Tráfico ilegal de trabalhadores 100

3.4.1.2 Recrutamento ilegal de trabalhadores 100

3.4.1.3 Trabalho infantil 101

3.1.1.4 Omissão e descumprimento das normas de saúde e segurança 102

3.4.1.5 Assédio sexual no trabalho 103

3.4.1.6 Discriminação laboral. 104

3.1.4.7 Imposição de condições ilegais no trabalho 104

3.4.1.8 Retenção e apropriação indébita de remunerações 106

3.4.1.9 Violação da intimidade do trabalhador. 107

3.4.1.10 Crimes contra a liberdade sindical. 107

3.4.1.11 Descriminalização da greve de empregados públicos. 108

3.5 Do direito penal do trabalho no Brasil 109

3.5.1 A Emenda Constitucional 45 e a competência penal da Justiça do Trabalho 118

3.5.2 Do Incidente de Inconstitucionalidade nº 3.684/2006 e a Defesa da Competência Penal Trabalhista 130

3.5.3 Adequação e efetividade da Justiça do Trabalho 136

3.5.4 O Juiz do Trabalho e a Ação Penal 139

3.5.5 Operacionalização da nova competência 141

4. Considerações finais 145

Bibliografia 148

Introdução

O crescimento demográfico da população acompanhado das transformações da economia nem sempre respeitam os limites de exploração do trabalho humano, imposto pelas normas que envolvem não somente a proteção do labor, como também da saúde e segurança do trabalhador.

Os meios de comunicação noticiam um aumento de violações aos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores – exploração infanto-juvenil, fraude aos direitos trabalhistas, à seguridade social, discriminações por motivo de raça, gênero, idade, compleição física, entre outras – demandando cada vez mais atuação dos Órgãos de fiscalização e exigindo uma maior especialização da Justiça.

A presente tesis não trás em si a pretensão de esgotar o tema a respeito do direito do homem como trabalhador nem mesmo o que dele derivou ao longo dos anos, pois os direitos sociais estão sujeitos às transformações, debates, confrontos e inovações constantes.

Das relações de trabalho primitivas, pautadas no trabalho escravo, às formas mais modernas de labor, a evolução do trabalho do homem sempre esteve atrelada ao aprimoramento das relações humanas e da própria evolução da sociedade, que, aliada a fatores políticos e econômicos é capaz de promover a formação de um conjunto de normas de proteção ao trabalhador.

Esta tesis propõe, *ab initio*, levantar a origem do termo trabalho, explicando sua etimologia por meio dos radicais grego e latino e os significados adquiridos ao longo do tempo, como forma de compreensão da essência da palavra.

Por sua vez, passa-se a tratar da evolução do trabalho considerando duas acepções: sua evolução a partir da escravidão, demonstrando a antiguidade do tema abordado, as necessidades humanas e a luta pela sobrevivência do homem; e a evolução do trabalho nos regimes produtivos, de onde se aborda o regime doméstico, o artesanato, as manufaturas e, por fim, as fábricas.

Tudo isso é importante para entender não só a evolução do homem em sociedade, mas compreender os aprimoramentos à mão-de-obra responsáveis pelo

regime da livre produção, onde as fábricas assumiram posição de destaque no processo de produção, pelo que hoje se define o regime capitalista.

É exatamente neste cenário da história que surgem as primeiras explanações acerca do direito penal do trabalho, já que o mundo capitalista exigia do homem trabalhador uma jornada de trabalho abusiva, salários reduzidos e as mais precárias condições de trabalho.

Todas essas condições de exploração, próprias do novo sistema econômico, vão gerar resistências entre os explorados. É a partir daí que os trabalhadores, aos poucos, passaram a se organizar para exigir das fábricas melhores condições de trabalho e o processo de luta passou por longas experiências de onde surgiram o movimento dos quebradores de máquinas, as greves e a formação dos sindicatos, para se contrapor ao poder do patronato.

Em pouco tempo, este comportamento foi copiado em várias cidades da Europa transformadas pelo capitalismo e exigiu do Estado, que possuía grande influência burguesa, uma posição de repúdio.

Vê-se que a origem do direito penal do trabalho é marcada por um viés fascista e esteve ligada à noção de proteção da produção econômica e não do trabalho em si, mas da garantia da manutenção da força-trabalho. Nesse sentido, historicamente, o Direito Penal do Trabalho servia inclusive à criminalização da greve.

Maculado pelo recalque liberal e origem pouco nobre, o Direito Penal do Trabalho foi convenientemente esquecido pelas universidades, adormeceu nas prateleiras das bibliotecas e na inércia de seus dispositivos legais, homologou-se um completo abandono forense.

Contudo, com o passar dos anos o Estado Democrático de Direito eleva, um novo Direito Penal do Trabalho que pode e deve encontrar sua pulsação natural na vida social. Ele se libera de suas raízes corporativistas, da pura garantia da força-trabalho e assume nova função nos ordenamentos jurídicos passando a se voltar à proteção da pessoa do trabalhador, do meio ambiente de trabalho, dos direitos sociais e à consagração da liberdade sindical e de trabalho.

Deste modo, a tutela penal trabalhista não está mais associada ao Direito Penal clássico e, por isso, não pode nem deve ser articulado sob os mesmos princípios do liberalismo político que inspiraram os chamados direitos humanos de primeira dimensão.

A nova tutela está muito mais associada aos direitos fundamentais de segunda geração, os chamados direitos sociais, que aos civis clássicos. A despeito dessa nova vocação tuitiva e de emancipação do Direito Penal do Trabalho, esse ramo jurídico continua inerte na prática judiciária, principalmente, porque os atores institucionais responsáveis por sua aplicação não estão aparelhados e vocacionados para essa atuação no mundo do trabalho.

Refuta-se, com esta tesis, a possibilidade de avocação da Justiça Especializada do Trabalho para a tutela penal-trabalhista. Sendo que há, atualmente, um consenso doutrinário no sentido de que a sistemática mais adequada e eficaz para a proteção de grupos hipossuficientes é a concentração ou desfragmentação, não só da tutela jurídica, mas também da tutela judiciária, num único órgão, a partir da idéia de 'unidade de convicção'[1].

Os direitos são construções do homem, em permanente elaboração, cuja evolução coincide com o desenvolvimento da sensibilidade para a tutela dos direitos fundamentais, sem culpa e má consciência.

Refuta-se, com esta tesis, a possibilidade de avocação da Justiça do Trabalho para a tutela penal-trabalhista, considerando que não é demais lembrar que esse ramo do Judiciário é que o que tem menor taxa de congestionamento, segundo os últimos levantamentos estatísticos do Conselho Nacional de Justiça (no caso do Brasil), sendo, dessa forma, a Justiça com maior capacidade de atender a novas demandas sociais.

---

1 Segundo o princípio da unidade de convicção, como enunciado e formulado pelo jurista e ex-ministro da Suprema Corte Brasileira Cezar Peluzo no Conflito de Competência nº 7.204-1, "não convém que causas, com pedidos e qualificações jurídicos diversos, mas fundadas no mesmo fato histórico, sejam decididas por juízos diferentes". Nesse sentido, conclui que se o mesmo fato houver de ser submetido à apreciação jurisdicional por mais de uma vez, o mais razoável é que o seja pelo mesmo ramo judiciário, "por conta dos graves riscos de decisões contraditórias, sempre inteligíveis para os jurisdicionados e depreciativas para a justiça".

Uma vez posto em prática efetiva, o Direito Penal do Trabalho poderá valorizar a concorrência sadia, reprimindo o dumping social[2] e a concorrência desleal, fundada na precarização, na mercantilização do trabalho e no descumprimento dos direitos sociais. Os mecanismos modernos de transação penal, por outro lado, permitirão inclusive a ênfase em medidas pedagógicas, antes da intervenção meramente punitiva.

Diante disso, abre-se à mente do operador mais atento as seguintes indagações: porque razão o acesso à justiça penal é tão restrito em matéria laboral? Que papel o direito penal poderia cumprir no universo das relações de trabalho (admitindo-se que, hoje, não cumpre papel muito eficiente)? Quais os caminhos mais acessíveis para o desencargo desse novo papel institucional refundado?

Desta forma, é importante trazer à discussão uma importante Emenda Constitucional que no ano de 2004 determinou significativas mudanças no Poder Judiciário brasileiro, em especial na Justiça do Trabalho, com a ampliação de sua competência, através da nova redação dada ao art.114 da Constituição Federal.

Mais que isso, após esta reforma constitucional, a competência da Justiça do Trabalho teria sido ampliada para o processamento e julgamento das lides de natureza jurídica penal trabalhista, uma vez que o inciso IV do referido dispositivo 114 fixou a competência da Justiça Especializada para julgamento de habeas corpus?

Muitos são os questionamentos se a Justiça do Trabalho brasileira poderia ser aplicada no julgamento de crimes contra a organização do trabalho, contra a administração da Justiça do Trabalho, além de outros associados às relações de trabalho, como a redução à condição análoga à de escravo e o assédio sexual.

Assim, esta tesis possui o objetivo de demonstrar, por meio da evolução do direito e da sociedade, que o direito das causas penais-laborais tem se

---

2 *O* dumping social segundo o Tribunal Superior do Trabalho (instância mais elevada de julgamento para temas envolvendo o direito do trabalho no Brasil) caracteriza-se pela conduta de alguns empregadores que, de forma consciente e reiterada, violam os direitos dos trabalhadores, com o objetivo de conseguir vantagens comerciais e financeiras, através do aumento da competitividade desleal no mercado, em razão do baixo custo da produção de bens e prestação de serviços. Várias são as práticas que podem configurar o dumping social, como o descumprimento de jornada de trabalho, a terceirização ilícita, inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, entre outras.

especializado ao longo tempo reclamando uma tutela mais eficiente e provedora dos direitos sociais cuja reclamação se pauta numa tendência de avocação da Justiça do Trabalho para julgar crimes contra a organização do trabalho.

Existe uma tendência natural a indagar sobre a possibilidade, ou não, de a Justiça Especializada do trabalho julgar os crimes relacionados ao trabalho, onde se busca provocar a crítica diante das novas concepções penais-laborais e demonstrar qual a necessidade e sentido dos ordenamentos jurídicos brasileiro e argentino com relação ao tema e analisar, na prática, como procedeu o Supremo Tribunal Federal, no Brasil, diante da provocação de inconstitucionalidade suscitada.

Busca-se também definir o conceito de direito penal do trabalho e qual o seu significado nos dias atuais tendo em vista as transformações sociais ocorridas nos últimos anos no mundo capitalista e avaliar o grau de importância do mesmo nas jurisdições brasileira e argentina e a atenção dispensada pelos juristas dos respectivos países por meio de análise da doutrina e jurisprudência.

E no intento de se garantir os princípios da economia processual, equidade e à unidade de cognição se propõe adequação entre a realidade social e a realidade processual: avocação da competência criminal por parte da Justiça do Trabalho para apreciar os crimes que envolvem a relação de trabalho.

A metodologia a ser adotada para o desenvolvimento da pesquisa consistirá no levantamento bibliográfico a respeito do tema, partindo de uma evolução histórica, análise qualitativa das definições do direito penal do trabalho e lugar de protagonismo como ordem social para a avocação natural dos crimes relacionados ao labor pela Justiça Especializada; análise da Emenda Constitucional 45 e do incidente de inconstitucionalidade acerca do tema bem como as suas projeções para o futuro.

1. Trabalho

1.1. Etimologia do termo trabalho

Segundo alguns historiadores, a princípio, o trabalho foi concebido como um castigo, como uma dor, sendo que o termo grego que significa trabalho tem a mesma raiz que a palavra latina *poena*.[3]

Para outros, a palavra tem o sentido de tortura – *tripaliare*, torturar com *tripalium*, máquina de três pontas; ou, como a própria origem latina assim o admite: *trabs*, *trabis*, viga, de onde se originou em primeiro lugar um tipo *trabare*, que em castelhano é *trabar*, etimologicamente obstruir o caminho por meio de uma viga (como embaraçar a barra).

Aponta Evaristo de Moraes Filho[4] que:

> A quase totalidade dessas hipóteses já se encontra ultrapassada. Merece ser fixada unicamente a primeira, assim como admitida no século passado por poucos etimologistas. O mais credenciado é E. Littrê, que aponta *trabs* como a raiz originária, lembrando igualmente que trabalhar teve o sentido de viajar, sentido que se liga ao de pena, de fadiga. É dessa acepção que deriva o inglês *to travel*. A origem certa, porém, e neste sentido se inclina a maioria dos filólogos e linguistas, é das palavras *tripalium* e *tripaliare*.

O que se viu até aqui diz respeito ao significado do trabalho como atividade humana, isto é, de que representa um esforço, um cansaço, uma pena e, ate mesmo castigo. Entretanto, o Dicionário de Ciências Sociais, da Fundação Getúlio Vargas assevera que

> O termo Trabalho tem significado geral – trabalho ou esforço frequentemente no sentido de lida penosa ou pesada – do qual derivam várias aplicações e usos análogos (como por exemplo, trabalhoso: o que custa muito esforço e exige muita persistência em

[3] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FERRARI, Irany. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTR, 2011, p. 255.
[4] MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho. 1º vol. Revista Forense, 2006, p. 59-62.

vez de habilidade). Como verbo, trabalhar tem o mesmo sentido geral.[5]

Dessa forma, vê-se que o termo trabalho comporta vários sentidos, já que com a especialização das atividades humanas, imposta pela evolução cultural (especialmente a Revolução Industrial) da humanidade, a palavra passou a constituir muitos significados diferentes.

1.2. O trabalho humano

Julián Arturo De Diego[6] conceitua o trabalho humano como "a atividade criadora e produtiva do homem desenvolvida através de seu esforço físico e intelectual, e tem por finalidade transformar a realidade."

Esta definição é, obviamente, elementar e primária, porém trata de estabelecer que o trabalho em sentido amplo compreende uma quantidade importante de classificações, uma delas é o direito do trabalho, onde se considera o homem como trabalhador em relação de dependência.

Júlio Armando Grisolia[7] define como "toda atividade realizada pelo homem, com seu esforço físico ou intelectual, que produz bens e serviços e que tem por objeto converter as coisas, é dizer, transformar a realidade."

No campo do direito do trabalho o conceito se torna mais restrito. Circunscreve-se a toda atividade lícita prestada a outro - pessoa física ou jurídica (empregador individual ou empresa) – em troca de uma remuneração.

O trabalho humano não é mero instrumento a serviço do interesse particular, nem mercadoria, tal como se apresentava na escravidão. Trata-se de uma atividade criadora de utilidade que tem valor social. Constitui o laço de união entre o homem e a sociedade.

---

5 SILVA, Benedicto. Dicionário de Ciências Sociais. Rio de Janeiro: FGV, 1986, p. 1421.

6 DE DIEGO, Julián Arturo. Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2002, p. 27.

7 GRISOLIA, Júlio Armando. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. 14ª Ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011, p. 1-6.

O trabalho foi feito para o homem, porém este não foi criado exclusivamente para o trabalho: primeiro, porque o trabalho não é tudo, senão uma parte de sua vida e, em segundo, porque não é um fim em si mesmo, senão um meio, já que serve ao homem para obter outras coisas.

A principio, no trabalho oneroso (remunerado) há uma relação de troca de caráter patrimonial, já que o trabalhador desenvolve tarefas para sua subsistência e de sua família: trabalha pela remuneração. Porém, acima disto, está a dignidade humana do trabalhador, pois as normas que regulam as atividades laborais devem prescrever em grau de importância um tratamento diferenciado.

Respeitar a dignidade humana é compreender que o trabalhador não é uma máquina, nem um computador, nem um robô: é um ser humano! A dignidade do trabalho humano não está no brilho exterior do que produz, mas no que tem realizado como ser humano.

As máquinas, a informática e a robótica estão a serviço do homem. São meros instrumentos que necessitam de seu intelecto, pelo qual de modo algum se podem comparar com ele. Assim o trabalho serve ao homem e à sociedade, é social por seu fim e por seu exercício.

Grisolia explica ainda que

> as relações de trabalho se concentram em satisfazer as necessidades do homem e facilitar seu desenvolvimento como pessoa. Para ele o homem está dotado de capacidade de ação (suas mãos atuam como ferramentas) e de inteligência (pode dominar seu mundo e converter as coisas).
>
> Para que o trabalho realizado seja devidamente retribuído não basta impor uma compensação econômica suficiente (contraprestação material – remuneração), senão que deve render certa satisfação ao trabalhador; a isto se denomina “salário psicológico”; pode consistir tanto na autovaloração do produto como no reconhecimento de um terceiro ou daquele a quem é dirigido o resultado do esforço realizado.

Do ponto de vista histórico os escravos são um antecedente do trabalho, porém cabe destacar que eram considerados coisas pelo direito romano, motivo pelo qual não eram trabalhadores, já que necessitava,.para isto, de liberdade.

O trabalho humano tem evoluído ao longo do tempo, passando de um trabalho essencialmente físico a um basicamente intelectual. Na historia, o homem utilizou para trabalhar: de suas próprias forças, dos animais, das máquinas e, finalmente, do avanço da tecnologia.

1.3. Evoluções do trabalho

1.3.1. Evolução do trabalho a partir da escravidão

O trabalho é tão antigo quanto o homem. Em todo o período da pré-história, o homem é conduzido, direta e amargamente, pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes, tendo como instrumento as suas próprias mãos.

Segundo Segadas Vianna[8] o homem sempre trabalhou; primeiro para a obtenção de seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Depois, quando começou a sentir o imperativo de se defender dos animais ferozes e de outros homens, iniciou-se então na fabricação de armas e instrumentos de defesa.

Nos combates que travava contra seus semelhantes, tratava de matar os adversários que tinham ficado feridos no intento de devorá-los ou para se libertar dos incômodos que ainda podiam provocar. No entanto, pensou o homem que em vez de liquidar os prisioneiros, era mais útil escravizá-los para gozar de seu trabalho, fazendo surgir a mão-de-obra escrava.

À medida que os vencedores valentes faziam maior número de prisioneiros, impossibilitados de utilizá-los em seus serviços pessoais, passaram a vendê-los,

[8] SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho, 9ª Ed. Ampliada e Atualizada. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984, p. 255.

trocá-los ou alugá-los. E, aos escravos eram dados os serviços manuais exaustivos não só por essa causa, como também porque tal gênero de trabalho era considerado impróprio e até desonroso para os homens válidos e livres.

Na antiguidade clássica a escravidão entre os egípcios, gregos e os romanos atingiu grandes proporções. Na Grécia havia fábricas de flautas, facas, de ferramentas agrícolas e de móveis onde o operariado era todo composto de escravos.

Dada a importância desta mão-de-obra, Teseu e Solon[9] incluíram o princípio do trabalho na Constituição ateniense. A generalização do trabalho escravo, sua importância e a necessidade de sua utilização para a prosperidade geral ou para o gozo dos privilégios constituídos levaram Platão e Aristóteles, em suas obras A República e A Política, a admitir a escravatura, quando não chegaram ao extremo de defendê-la.

Em Roma os grandes senhores tinham escravos de várias classes ou níveis, desde os pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas. Para os romanos, a organização do trabalho ofereceu três aspectos distintos: o trabalho escravo, em que o homem se transforma em *res*, sujeito à vontade despótica de seu proprietário; o trabalho em corporações e finalmente o trabalho livre.

John Gilissen[10] registra que a apropriação do solo leva a desigualdades sociais e econômicas e estas desigualdades econômicas levam a diferenças mais ou menos consideráveis de produção de um clã para outro, duma família para outra.

A partir daí, segue-se o aparecimento de ricos e pobres e, por conseqüências, de classes sociais. E, estas classes vão diferenciar fortemente à medida que os ricos se tornam mais ricos e os pobres mais pobres; porque muito freqüentemente o pobre, obrigado a procurar meios de sobrevivência, deverá pedir emprestado ao rico e pôr os seus bens e a sua pessoa em penhor, o que terá conseqüências graves no caso de não execução do contrato.

---

[9] Teseu governou Atenas entre 1234 e 1204 a.C. e Solon foi considerado pelos antigos como um dos sete sábios da Grécia responsável pela reforma das estruturas social, política e econômica da pólis ateniense.

[10] GILISSEN, John. Introdução Histórica ao Direito. Lisboa: 3ª Edição, Fundação Calouste Gulbenkian, 2001, p.46.

Dessa forma, surgem as classes sociais cada vez mais distintas e uma hierarquização da sociedade, que vai se complicando à medida que aparecem novas classes entre a dos livres e a dos não livres.

Chegam-se assim a uma sociedade fortemente estruturada, geralmente do tipo feudal, piramidal, tendo à sua cabeça um chefe, abaixo do chefe os vassalos, depois os vassalos dos vassalos e assim seguidamente, finalmente os servos e os escravos.

A escravidão, primeira forma de trabalho em que o escravo era considerado apenas uma coisa, sem qualquer direito, não era tratado como sujeito de direito e sim propriedade do *dominus*.[11]

Ademais, muitos escravos vieram, mais tarde, a se tornar livres, não só porque senhores os libertavam como gratidão a serviços relevantes ou em sinal de presente em dias festivos, como também, ao morrer declaravam livres os escravos prediletos. E, ganhando a liberdade, esses homens não tinham outro direito senão o de trabalhar nos seus ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário para si próprio.

Relata Vianna que àquele tempo, a escravidão era considerada coisa justa e necessária, tendo Aristóteles, complementado a informação anterior, afirmando que, para conseguir cultura, era necessário ser rico e ocioso e que isso não seria possível sem a escravidão.

Sob vários pretextos e títulos, a escravidão dos povos mais fracos prosseguiu por vários séculos; em 1452 o Papa Nicolau autorizou o rei de Portugal a combater e reduzir à escravidão todos os muçulmanos, e em 1488 o rei Fernando, o Católico, oferecia dez escravos ao Papa Inocêncio VIII, que os distribuía entre cardeais.

Mesmo com a queda da Constantinopla em 1453 a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizavam os indígenas das terras descobertas e os portugueses não só aqueles, como também faziam incursões na costa africana, conquistando escravos para trazer para as terras do Novo Continente.

---

[11] MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 9ª ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 1999, p. 122.

A Revolução Francesa proclamou a indignidade da escravidão a partir de 1857, sendo também proscrita oficialmente nos territórios sob domínio da Inglaterra e oitenta anos mais tarde a Liga das Nações reconhecia ainda a existência de escravos na Ásia e na África.

Foi sob a exploração desumana do índio e do negro pelos implacáveis colonizadores que se estruturou o sistema de produção para integrar muitos países na economia mundial. A exploração do escravo africano não contava com o repúdio da igreja, pelo contrário ela não apenas utilizava o trabalho escravo como também participava da renda do comércio negreiro.

1.3.2.Evolução do trabalho nos regimes produtivos

Segundo a doutrina de José Pinto Antunes[12], a evolução econômica dos povos constitui-se das seguintes fases: a) economia doméstica ou familial; b) economia urbana; c) economia nacional; d) economia mundial.

Na economia doméstica ou familial a vida econômica é caracterizada pelo fato de ser uma economia sem troca, em que se une produção e consumo. Não há a figura de nenhum intermediário.

Neste primeiro estágio da vida econômica, “o trabalho era prestado no âmbito da família”, sendo os escravos considerados trabalhadores por excelência, sob a direção do *Pater*, que a exercia também sobre todos os membros da família.

O trabalho servil podia ser considerado uma derivação do trabalho escravo, mudando tão somente o eixo de domínio, pois enquanto no trabalho escravo o senhor era o seu dono, no trabalho servil, o trabalhador era o servo da gleba.

Irany Ferrari[13] explica que não havia moeda nesse estágio da vida econômica, nem comércio instituído, mas apenas trocas pelas quais se fazia nascer a economia.

Com o tempo começa a surgir em meio a economia familial a figura do trabalhador ambulante, qual seja um intermediário entre os que produzem bens e os

---

[12] ANTUNES, José Pinto. A produção sob regime da empresa. São Paulo: Saraiva, 1964, p. 37.
[13] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FERRARI, Irany. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Op. cit. p. 215.

que consomem estes bens produzidos. Eles são livres. Não possuem patrão e trabalham para a sua clientela.

Alguns desses ambulantes se cansariam desse *mister* e se fixariam em um estabelecimento onde trabalham com seus instrumentos, a matéria-prima comprada e por sua própria conta. São, em geral, os artesãos, identificados como os trabalhadores autônomos hoje em dia.

Dessa forma, o artesanato constituiu um fenômeno da economia urbana e acompanhou a formação das cidades, sobretudo na idade média onde foi responsável pela produção e inicio do corporativismo em face do trabalho.

O aumento da clientela exigiu do artesão (que era livre e autônomo) a necessidade de contratar auxiliares para que exerçam um trabalho sob suas ordens. Mas é imperioso esclarecer que, primeiramente, os ofícios exigiam um tempo de aprendizado, de forma que após este período de experiência todos passavam a ser tratados como companheiros.

Estes são considerados os primeiros assalariados, já que recebiam pagamento pelos trabalhos pelo qual executavam. Todos obedeciam a ordens e não participavam da direção do negócio.

Depois de algum tempo, os mestres (que eram os artesãos) tiveram que se unir e o fizeram por meio das chamadas “corporações de ofício”. Necessitaram criar uma disciplina do grupo e, considerando o papel político importante a que ocupavam nas cidades medievais por serem “mestres”, as corporações passaram a ser autoritárias com regras extremamente rígidas.

Considerando que a economia agrária, nela compreendida a agrícola e a pastoril, se organizava sob o regime da escravidão, depois da servidão, frise-se que a economia urbana girava em tono dos ofícios, que centrados nas corporações já não atendiam as necessidades que a economia exigia.

Passou-se, então, à regulamentação da produção, como força determinante do mercado, confundindo-se, quase sempre, o poder econômico com o poder político, já que eram os mestres que governavam as cidades, pelo seu conhecimento destacado dos demais.

Percebe-se que o Poder Público era, nesta fase, o regulamentador do trabalho e das atividades econômicas, vez que os interesses não eram somente dos produtores, mas também dos consumidores.

O salário, como custo da produção, começou a ser regulamentado quanto aos aprendizes e companheiros, para aumentar a parte que cabia aos mestres. E caso houvesse conflitos, o tribunal que os julgava era composto apenas pelos mestres, que eram os patrões.

A situação passou a se agravar mais ainda quando os mestres criaram mais entraves: o trabalho passou a ser *regalista*, isto é, só poderiam trabalhar quem o Poder autorizasse, depois de rigoroso exame profissional feito pelos mestres, não interessados em abrir mão de suas regalias.

A partir daí os companheiros começam a abandonar as corporações procurando as cidades onde ainda havia liberdade de produção. As cidades começam a tratar de forma melhor esse trabalho despertando uma grande rivalidade entre elas.

Após isto, o regime corporativo entrou em declínio, constituindo grande obstáculo ao progresso econômico e social, dando origem ao liberalismo.

A manufatura foi, sem dúvida, a precursora da grande indústria e data dos séculos XVI e XVII, nela se transformando após a Revolução Industrial (século XVIII), já que este movimento trouxe modificações significativas às técnicas de produção.

Neste momento, Evaristo de Moraes Filho[14] enfatiza que o artesão ou camponês já haviam perdido inteiramente a sua independência econômica, estavam, na realidade, subordinados à vontade do capitalismo mercantil e eram por ele explorados; foram rebaixados à categoria de operários assalariados do capitalismo industrial.

Dessa forma, o trabalho surgiu nas famílias, tomou força por meio dos ambulantes, se aprimorou no artesanato, ganhou relevo com as manufaturas e maiores proporções pela chegada das fábricas. Tudo isso para se chegar ao regime

[14] MORAES FILHO, Evaristo de. Op. cit. p. 114.

da livre produção, onde as fábricas assumiram posição de destaque no processo de produção, definindo o regime capitalista.

Altamiro Borges[15] esclarece que o sindicato é um fenômeno típico desse sistema. Ele só surge no modo de produção capitalista. a sociedade se encontrava dividida claramente em duas classes. De um lado, a burguesia, dona dos meios de produção - instalações, máquinas, matérias primas etc. Do outro, o proletariado, desprovido de tudo, obrigado a vender a sua força de trabalho aos capitalistas.

É dessa luta cotidiana, inerente ao capitalismo, que surgem as primeiras formas de organização dos trabalhadores. Elas nascem como resultado do esforço espontâneo dos operários para impedir ou atenuar a exploração.

Por sua vez, os trabalhadores têm a necessidade de lutar pela diminuição da taxa de mais-valia, pelo aumento do seu poder aquisitivo, e por condições humanas de trabalho. Nessa luta, o operariado conta com a vantagem de se constituir em grande quantidade.

Para cumprir esse papel, os sindicatos se tornam centros organizadores dos assalariados, focos de resistência à exploração capitalista. Num primeiro momento, eles vão congregar os operários das oficinas e das fábricas, os que produzem diretamente as riquezas - o setor dinâmico da sociedade capitalista. Posteriormente, com o desenvolvimento do próprio sistema, eles se generalizam, atingindo outros setores econômicos.

Para extrair a mais-valia, fonte dos lucros, a burguesia inglesa imporá jornada de trabalho que atingiam até 16 horas diárias. Os salários serão os mais reduzidos e as condições de trabalho, as mais precárias. A introdução das novas máquinas, que representa a consolidação definitiva desse novo modo de produção, também agravará as contradições entre capital e trabalho. Através desses novos instrumentos, a burguesia golpeia os artesãos e suas corporações, que tinham grande poder de barganha.

---

[15] BORGES, Altamiro. Origem e papel dos sindicatos. I Módulo do Curso Centralizado de Formação Política da Escola Nacional de Formação da Contag. Brasília, 14 a 25 de agosto de 2006, Contag. Disponível em: <http://www.contag.org.br/imagens/f762origemepapeldossindicatosAltamiroBorges.pdf>; Acessado em: 22-10-2015.

Todas essas condições de exploração, próprias do novo sistema econômico, vão gerar resistências entre os explorados. Esse processo de luta passará por longas experiências. Um das principais formas de luta foi o *Luddismo*, também conhecido como o movimento dos quebradores de máquinas.

Informa José Cândido Filho[16] que “entre 1811 e 1812, os Luddistas espantaram a burguesia”. O parlamento Inglês, que nunca tratara da questão operária, discutiu o assunto e aprovou, em 1812, uma lei que punia com a pena de morte os “quebradores de máquinas”.

A legislação repressiva não conteve o Movimento Luddista. A revolta operária repercutiu também entre a intelectualidade da época, que passou a dar maior atenção às condições de vida e de trabalho do proletariado.

Outra forma de luta que será utilizada pela classe operária, foi o boicote - palavra que deriva do nome de um oficial inglês encarregado de administrar os negócios do conde Erne, da Irlanda, Sir Boycott. Ele era conhecido por seus métodos truculentos no tratamento com os empregados. A medida que se recusava a negociar os trabalhadores passaram a propor que os moradores do povoado não consumissem os produtos do Conde Erne.

A sabotagem também foi usada nesse período como mecanismo de pressão dos trabalhadores por seus direitos. O termo tem origem francesa e significa "tamanco". Os operários franceses usavam esse tipo de calçado para danificar as máquinas, emperrando a produção.

O salto na ação desse jovem proletariado vai se dar com o recurso da greve - uma forma de luta mais avançada para pressionar o patronato. A greve foi o recurso de luta de maior eficácia nesse período, tanto na Inglaterra, como nos demais países em que o capitalismo foi introduzido. Esse recurso se espalhou pelo mundo, sendo encarado de diversas formas.

É nesse processo da luta que a classe operária sentirá a necessidade de se organizar. Essas jovens entidades de trabalhadores não terão as mesmas características dos sindicatos atuais - que conquistaram o reconhecimento legal, têm sedes, diretores afastados e gozam do direito de negociar com o patronato.

---

[16] FILHO, José Candido. O movimento operário: o sindicato, o partido. Petrópolis: Vozes, 1982, p.150.

A burguesia verá nelas um grande perigo. Seu temor é que elas unam o grande número de trabalhadores, até aqui dispersos e vivendo em concorrência entre si pelo emprego.

Assim, a existência do sindicalismo demonstra ser este um instrumento indispensável para os assalariados e à medida que se expandia o capitalismo os sindicatos se espalhavam pelo mundo e deixava de ser apenas um fenômeno na Inglaterra industrial.

Num processo dialético, em que o capital impera, suas contradições aparecem, as lutas operárias têm início e, conseqüentemente, surgem estes movimentos *pró operario*. Todos os avanços sociais serão frutos dessa luta e da formação dos sindicatos, luta esta desenvolvida por uma classe trabalhadora de forma organizada.

1.3.3.Evolução do trabalho no Brasil

O latifúndio monocultor no Brasil colonial do século XVI exigia uma mão-de-obra permanente. Era inviável a utilização de portugueses assalariados, já que a intenção não era vir para trabalhar, e sim para se enriquecer a custa da exploração desta colônia.

O sistema capitalista nascente não tinha como pagar salários para milhares de trabalhadores, além do que, a população portuguesa não chegava a três milhões na época, era considerada reduzida para oferecer assalariados em grande quantidade. Dessa forma, o Brasil foi maculado pelo regime escravocrata de labor durante muitos anos.

A História mostra que, a princípio, os portugueses tentaram escravizar os nativos (índios), mas a resistência foi um grande obstáculo muito grande e tornou-se uma ameaça perigosa. Além da luta armada, os indígenas reagiram de outras maneiras, ocorrendo fugas, alcoolismo e homicídios como forma de reação à violência estabelecida pelo escravismo colonial.

Todas essas formas de reação dificultavam a organização da economia da colônia, o que comprometia os interesses mercantilistas da metrópole (Portugal),

voltados para acumulação de capital. Destaca-se também, a posição dos jesuítas, que voltados para catequese do índio, opunham-se à sua escravidão.

Apesar de todos esses obstáculos, o indígena foi amplamente escravizado, permanecendo como mão-de-obra básica na economia extrativista do Norte do Brasil, mesmo após o término do período colonial. Ele foi elemento importante para formação da colônia, mas o negro logo o suplantou.

A maior utilização do negro como mão-de-obra escrava básica na economia colonial, deve-se principalmente ao tráfico negreiro, atividade altamente rentável, tornando-se uma das principais fontes de acumulação de capitais para Portugal. Exatamente o contrário ocorria com a escravidão indígena, já que os lucros com o comércio dos nativos não chegava até a metrópole.

Para os portugueses, o tráfico negreiro não era novidade, pois desde meados do século XV o comércio de escravos era regular em Portugal, sendo que durante o reinado de D. João II o tráfico negreiro foi institucionalizado com a ação direta do Estado português, que cobrava taxas e limitava a participação de particulares.

Entre os séculos XVI e XVII os engenhos de cana-de-açúcar se constituíram como principal atividade econômica no período colonial, contudo muitos escravos trabalhavam como estivadores, barqueiros, vendedores, aprendizes, mestres em artesanato e serviços domésticos.

A partir dos séculos XVIII e XIX, com a ascensão da mineração nos estados de Minas Gerais e Goiás, milhares de escravos foram trabalhar nas minas e demais atividades (como a agropecuária) que movimentavam a economia nas regiões auríferas.

Outras formas de trabalho escravo foram: a criação de gado no nordeste brasileiro; os trabalhos desempenhados no tropeirismo (conhecidos como tropeiros, exerciam atividades comerciais de uma região à outra); e o trabalho de zelar e tratar dos animais carregadores de mercadorias.

Nas cidades, as formas de trabalho escravo variavam bastante. Existiam os escravos prestadores de serviço, isto é, os escravos de ganho, carpinteiros, barbeiros, sapateiros, alfaiates, ferreiros, marceneiros, entre outros.

As mulheres também exerciam o trabalho escravo: geralmente elas trabalhavam como amas de leite, doceiras e vendedoras ambulantes (ou seja, as chamadas “negras de tabuleiro”). Portanto, no Brasil existiu uma grande diversidade nas formas do trabalho escravo.

Sabe-se que a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, expandiu-se para o mundo a partir do século XIX, alterando profundamente as relações sociais e econômicas no meio urbano e as condições de vida dos trabalhadores. No entanto, a história mostra que o Brasil neste período era ainda muito atrasado como uma colônia de Portugal, onde se impedia a abertura de indústrias no país.

Dessa forma, até o final do Século XIX não havia regras de proteção ao trabalhador no Brasil. Sua economia era basicamente agrícola e formada por um sistema econômico baseado na utilização de mão-de-obra dos escravos.

Considerando que a existência do trabalho livre era um pressuposto para o surgimento do trabalho subordinado e, via de conseqüência, da relação de emprego, não era possível se conceber a existência de regras protetoras sem que o próprio pressuposto dessa relação fosse estruturalmente permitido na sociedade.

Segadas Vianna[17] preleciona que, no Brasil, aos escravos, de maior ou menor idade, não era assegurada proteção legal, e seus senhores empregavam os menores não somente em atividades domésticas, como nas indústrias rudimentares então existentes (como a da olaria) sendo habitual seu trabalho nos campos desde pequena idade.

É importante ressaltar que na primeira metade do século XIX, a Inglaterra já pressionava a Coroa portuguesa a abolir a escravidão no território brasileiro. Entretanto, tal ato confrontava com os interesses da elite cafeicultora e dos próprios portugueses, que lucravam com a mão-de-obra não remunerada.

Em 1863, o decreto do presidente dos Estados Unidos Abraham Lincoln para por fim à escravidão nos Estados Unidos deu margem para que movimentos abolicionistas brasileiros fortalecessem sua campanha contra o regime escravocrata.

---

[17] SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Op. cit. p. 270.

Políticos republicanos engajados, como Joaquim Nabuco e José Patrocínio, criaram em 1880 no Rio de Janeiro a “Sociedade Brasileira Contra a Escravidão”, para acelerar o processo de abolição. O jornal “O Abolicionista”, de Nabuco, e a “Revista Ilustrada”, de Ângelo Agostini, foram importantes contribuições intelectuais para explicar como regimes escravocratas são danosos ao Estado e à humanidade.

Em 1871, criou-se a primeira lei de cunho abolicionista no Brasil. Apesar de ser um ideal difundido majoritariamente pela ala liberal, foi o conservador Visconde do Rio Branco quem criou a Lei do Ventre Livre, mencionando o escravismo como uma “instituição injuriosa” que fere a imagem internacional do Brasil. A lei não foi levada a sério pelos imperialistas, mas mostrou números agravantes sobre a situação da mão-de-obra escrava do país, expondo-os a público.

Benjamin Constant, tenente-coronel e professor do Colégio Militar, incitou seus alunos militares a não sustentarem o regime escravocrata e, em outubro de 1887, o marechal Deodoro da Fonseca, responsável pelo Colégio Militar, informou à Princesa Isabel que as tropas do exército estavam indisponíveis para capturar escravos foragidos, pois não eram “capitães do mato”[18]. O ato do marechal acabou ligando diretamente o movimento abolicionista com o movimento republicano.

Desta forma, a crescente pressão para o fim do regime escravocrata teve êxito com a assinatura da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, pela Princesa Isabel. Entretanto, os negros libertados ainda se depararam com outro dilema, que persiste ainda nos dias de hoje: a inclusão social.

O Professor Maurício Godinho Delgado[19] destaca que a Lei Áurea[20], embora não tenha tido caráter trabalhista, pode ser considerada como o marco inicial de referência da história do direito do trabalho no Brasil, uma vez que cumpriu importante papel na reunião dos pressupostos à constituição desse novo ramo jurídico ao eliminar da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o

---

[18] O capitão do mato era na origem um empregado público da última categoria encarregado de reprimir os pequenos delitos ocorridos no campo. Na sociedade escravocrata do Brasil, a tarefa principal ficou a de capturar os escravos fugitivos.

[19] DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao Direito do Trabalho. 3ª ed. Atual. São Paulo: LTR, 2001, p. 55.

[20] Lei Imperial sob o n.º 3.353, sancionada em 13 de maio de 1888, cujo conteúdo extinguia a escravidão no Brasil.

ramo trabalhista, bem como, em conseqüência, estimulou a utilização de uma revolucionária forma de utilização de trabalho: a relação de emprego.

O cenário econômico da época era extremamente favorável ao cultivo do café no Brasil, haja vista a Europa estar vivenciando a Revolução Industrial e a grande maioria dos países concentrava todas as suas forças de trabalho na atividade industrial, pouco se interessando pela agricultura de exportação.

Quando os negros alcançaram à liberdade, não tiveram condições de se igualarem no mercado de trabalho, eram considerados inferiores e sem qualificações. O negro também não tinha estímulo para participar de um modelo de parceria, pois quase não possuía hábitos de vida familiar e a idéia de acumulação de riqueza era praticamente estranha.

Há de se considerar que o trabalho para o negro era visto como uma maldição, motivo que determina de imediato uma forte preferência pelo ócio. Por isso, o ex-escravo passa a viver para suprir apenas suas necessidades, renunciando ao modelo de parceria.

Segundo Ana Luiza Martins[21] os mercados europeus eram supridos por produtos agrícolas originários das colônias da América e isto acentuava uma divisão internacional do trabalho, onde aos países industrializados europeus reservava-se às atividades nas indústrias e aos países de economia periférica restava a atividade agrícola.

Aline Fernanda da Silva Ferreira[22] explica que

> a decadência da mineração foi acompanhada pelo renascimento das atividades agrícolas e, a partir de então, o principal produto de exportação seria o café. A expansão da cultura cafeeira atraiu os melhores recursos econômicos do País. A declaração de Independência não alterou os alicerces da economia brasileira, e a produção de café reafirmou a estrutura colonial, embasado no latifúndio, na monocultura e na produção para o mercado externo.

[21] MARTINS, Ana Luiza. Império do café: a grande lavoura no Brasil, 1850 à 1890. São Paulo: Atual, 1990, p. 9.

[22] FERREIRA, Aline Fernanda da Silva. Transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado. Em < http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/transicao-do-trabalho-escravo-para-o-trabalho-assalariado/25098/> Acessado em: 20 de outubro 2015.

> Dentre os fatores mais importantes para a ascensão da cafeicultura, destacam-se a adequação da cultura ao clima brasileiro e a grande demanda internacional pelo produto.

Então as primeiras experiências com o trabalho livre nas fazendas de café começam em 1847, por iniciativa do senador Nicolau de Campos Vergueiro, político e latifundiário paulista. Ele trouxe para sua fazenda famílias de colonos suíços e alemães para trabalhar em regime de parceria.

Os imigrantes comprometiam-se a cuidar de certa quantidade de pés de café em troca de uma porcentagem do que é obtido na venda dos grãos e podiam plantar pequenas roças de subsistência, partilhando a produção com o proprietário das terras, relacionando-se com o modo de produção servil do feudalismo europeu.

Em 1852, Vergueiro começa a contratar diretamente imigrantes na Europa, financiado pelo governo. Através de contratos de parceria, os imigrantes vendiam seu trabalho para o futuro. Ficavam devendo as passagens, as comissões de contrato, além de outras despesas com o transporte.

Depois que grandes fazendeiros de café contrataram estrangeiros para trabalhar em suas terras, os governos provinciais da região seguiram o exemplo da iniciativa privada e desenvolveram programas de incentivo à vinda de trabalhadores de outros países, levando o Império a formular uma política oficial de imigração. Com isso cria-se um fluxo regular de chegada de estrangeiros aos estados do Rio de Janeiro, de São Paulo e de Minas Gerais, tradicionais zonas cafeeiras.

Além da preocupação em obter mão-de-obra para a agricultura, há também o interesse de atrair a população branca para o país a fim de reduzir o número de negros e mestiços no Brasil.

As experiências iniciais do trabalho livre do colono foram marcadas por inúmeros conflitos, desentendimentos, greves, denúncias de cobranças de taxas abusivas pelo importador, rebeldia conta o controle moral e disciplina severa imposta nas colônias, fatos que redundaram a acusação de Portugal ao Brasil da prática de um sistema escravocrata disfarçado.

O descumprimento do contrato pelo colono, por exemplo, poderia representar-lhe, além da rescisão, multa e pena de prisão. Contudo, para os fazendeiros o clima

era de tensão generalizada no cumprimento dos contratos, o que demandaria uma regulamentação jurídica mais eficiente do que a vigente.

Assim o modo de produção assalariado surgiu no Brasil após o fim da escravidão e por intermédio de pressões externas. A imigração internacional possibilitou que a abolição fosse gradual e que não houvesse nenhum lapso na oferta da mão de obra necessária quando o trabalho escravo se extinguiu em 1888.

A legislação do trabalho livre no Brasil surge em torno do paradoxo da liberação do trabalho como imperativo de liberdade e num processo cuja preocupação era a garantia da mão-de-obra, onde se impunha a disciplina e a obrigação de trabalho, com garantias contratuais.

Do século XIX para o XX o Brasil era um dos principais destinos de imigrantes que procuravam novas terras para trabalho e ascensão social. De 1887 até 1930 entraram no país 3,8 milhões de estrangeiros. Sendo 35,5% italianos, 29% portugueses, 14,6 espanhóis e 3,7% alemães. E a partir de 1908, começaram a chegar os japoneses, que revolucionaram a agricultura brasileira.

Edite Krawulski[23] assevera que o século XX foi o *século do trabalho*. Foi o século em que este deixou de ser um *fato entre outros* da existência humana e se tornou seu *aspecto central*. O trabalho deixou de estar submetido aos tempos da natureza e às variáveis climáticas e passou, ele próprio, a reger o tempo dos homens. Deixou de ser apenas *meio* de subsistência e tornou-se, para um número cada vez maior de pessoas, elemento constitutivo de identidade.

O século XX cristalizou mudanças radicais: nele é que se consagrou o trabalho como um criador permanente de riquezas e nele indivíduos foram transformados em trabalhadores.

A evolução das leis trabalhistas no Brasil ocorreu de forma desordenada, através da elaboração de leis esparsas, regulando de forma diferenciada cada profissão, culminando por assegurar proteção legal a algumas categorias, além dos incômodos advindos da inexistência de sistematização.

Nesta época o ordenamento jurídico brasileiro contava com leis ordinárias que tratavam, por exemplo, do trabalho de menores em 1891, da organização de

[23] KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais, Florianópolis, 1998, p. 5-19.

sindicatos rurais em 1903 e urbanos em 1904 e da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, com a função de pôr em prática a sua política trabalhista e administrar o procedimento de formação do proletariado como força orgânica de cooperação com o Estado.

A Carteira de Trabalho foi instituída em 1932 e neste mesmo ano foi regulada a jornada de trabalho no comércio e na indústria; o trabalho da mulher na indústria e comércio; o trabalho do menor e os serviços de estiva. Em 1933 foi regulada a jornada de trabalho nas farmácias, casas de diversões, casas de penhores e bancárias; nos transportes terrestres e nos hotéis. Em 1936 foi criado o salário mínimo e em 1939 foi instituída a Justiça do Trabalho.

A efetiva expansão do direito do trabalho brasileiro ocorreu a partir de 1930, não apenas pelos impactos das transformações econômicas e sociais vividas no País, como também pela ação política de Getúlio Vargas[24] que induziu uma melhor assimilação da idéia de intervenção do Estado nas relações de trabalho, a qual desempenharia papel fundamental, fortemente influenciado pelo modelo corporativista.

A partir de 1930 iniciou-se uma profunda reforma social em benefício dos trabalhadores. Sob os auspícios da era Getúlio Vargas o Estado criou um extenso rol de direitos sociais em favor da classe trabalhadora que foi sendo ampliado ao longo dos anos e que atingiu o seu ponto culminante em 1943 com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tal como o Direito do Trabalho teve origem no Direito Civil a Justiça do Trabalho surgiu como conseqüência da autonomia dessa nova disciplina jurídica. Porém, no início cabia à Justiça Comum o julgamento das controvérsias relativas às questões entre o capital e o trabalho, como ainda permanece nas cidades onde não existem Varas do Trabalho.

---

[24] Foi presidente do Brasil em dois períodos e foi responsável pela criação de muitas das leis sociais e trabalhistas brasileiras. A sua doutrina e seu estilo político foram denominados de "getulismo" ou "varguismo" e a orientação trabalhista de seu governo foi responsável pela instituição da CLT, do salário-mínimo, da limitação da jornada de trabalho, das férias remuneradas, da proibição de demissão sem justa causa do empregado após 10 anos no emprego (caída em desuso, posteriormente, com o advento do FGTS em 1966), e do 13º salário instituído pelo seu seguidor João Goulart. Ele fez das leis trabalhistas no Brasil, uma das mais protecionistas do mundo, quase todas em vigor até hoje.

A primeira idéia de criação de uma jurisdição trabalhista surgiu através da Lei nº 1.637, de 05.11.1907, que previa em seu artigo 8º os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem. Essa lei se referia à criação de sindicatos e mencionava tais conselhos, os quais, todavia, não chegaram a ser regulamentados, e, tampouco, lograram funcionar.

Surgem, então, em 1932, mediante a irrefutável necessidade de criação de mecanismos eficazes na solução dos conflitos decorrentes das relações de trabalho, as Comissões Mistas de Conciliação e Arbitragem, cuja função era conciliar os dissídios coletivos e, ao mesmo momento, criam-se as Juntas de Conciliação e Julgamento, cuja função era conciliar e julgar os dissídios individuais do trabalho.

Tanto as Comissões Mistas de Conciliação e Arbitragem quanto as Juntas de Conciliação e Julgamento constituíam instâncias pré-judiciais e as primeiras destinavam-se a questões envolvendo sindicatos, enquanto que as Juntas só poderiam ser acionadas por empregados sindicalizados.

A denominação Justiça do Trabalho surgiu na Constituição de 1934, onde na época já se pensava em tornar a Justiça do Trabalho parte integrante do Poder Judiciário, contudo, prevaleceu a posição de mantê-la no âmbito administrativo, com vistas à simplificação e celeridade das decisões.

A Justiça do Trabalho somente foi criada no dia 1º de maio de 1939, pelo Decreto-lei nº 1.237, mantendo-se na esfera administrativa e considerando que a Constituição de 1946 foi fruto de um processo de redemocratização do País, nele se incluiu a transformou da Justiça do Trabalho em órgão do Poder Judiciário, mantendo a estrutura que detinha como órgão administrativo, inclusive com a representação classista.

Ela foi declarada instalada por Getúlio Vargas em ato público realizado no dia 1º de maio de 1941, no campo de futebol do Vasco da Gama, Rio de Janeiro. A Justiça Laboral, então foi estruturada em três instâncias: na base, as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), que mantiveram o nome e a composição, com a diferença que seu presidente passava a ser um juiz de Direito ou bacharel nomeado pelo Presidente da República para mandato de dois anos. Os vogais (classistas) continuavam sendo indicados pelos sindicatos, para mandato também de dois anos.

Os Conselhos Regionais do Trabalho, em um nível intermediário, atuavam deliberando sobre recursos. Em nível superior, estava o Conselho Nacional do Trabalho, integrado por dezenove membros nomeados pelo Presidente da República para mandato de dois anos, permitida a recondução, e assim distribuídos: quatro representantes de empregados, quatro de empregadores, quatro funcionários do Ministério do Trabalho e das instituições de seguro social, e sete pessoas de reconhecido saber, das quais quatro formadas em Direito.

Retirada do âmbito do Poder Executivo para ser introduzida entre os órgãos do Poder Judiciário pela Constituição de 1946, atualmente com a vigência da Constituição da República de 1988 – alterada pela Emenda Constitucional nº 24/98 – a Justiça do Trabalho possui a seguinte estrutura: um Tribunal Superior do Trabalho composto por vinte e sete ministros; vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho com, no mínimo, sete ministros, cada; e um mil, trezentos e trinta e oito Varas do Trabalho que abrangem todos os municípios brasileiros, onde atuam os Juízes do Trabalho.

Por fim, com o advento da Emenda Constitucional nº 45/04, a Justiça do Trabalho passou a ser composta ainda pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, órgão competente para planejamento estratégico e supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus; e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, que promove cursos de formação inicial e de formação continuada aos magistrados do trabalho.

É considerado o órgão mais célere e eficiente do Poder Judiciário brasileiro por avaliação do Conselho Nacional de Justiça. Esta Justiça especializada já julgou mais de sessenta e sete milhões de processos desde sua criação no ano de 1941, dentre os quais, aproximadamente dois milhões foram julgados nos três graus de jurisdição só no ano de 2010.[25]

Resta demonstrado que a transformação do trabalho ao longo dos anos permitiu, em grau de relevância, se alcançar uma Justiça Especializada no mundo

[25] Dados publicados pelo Ministro Presidente do TST, João Oreste Dalazen, em discurso comemorativo dos 70 anos da Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/ASCS/70anos/djodjt70anos.pdf. Acessado em 07 de setembro de 2015.

jurídico no que tange às relações de trabalho, e em uma visão mais ampla, no meio social. É possível se argüir um equilíbrio entre as disparidades sociais existentes, o que significa dizer, que ela contribui para a aplicação de uma justiça entre os desiguais economicamente.

1.3.4.Evolução do trabalho na Argentina

Toda regulação do trabalho humano – atualmente chamado direito do trabalho – e das formas em que se elaboram as normas, depende dos contextos, das ideologias e das particularidades históricas e culturais de cada país. Por isso, se há aspectos que são comuns a todas as sociedades – pelas formas de produção e de distribuição econômicas – os modos, as instituições e os procedimentos para alcançar os fins, são tantos quanto as nações que existem.

Durante quase três séculos de domínio espanhol foi desenvolvido através da lei e dos costumes, um ordenamento jurídico destinado a regulamentar o trabalho de alguns setores sociais, especialmente os indígenas. Este sistema, longe de permanecer estagnado, foi mudando assim como o quadro social e ideológico que serviu como referência.

De acordo com Abelardo Levaggi[26]

> a sociedade estamental do Antigo Regime considerou que os meios lícitos de vida eram ‘patrimônio, posse, oficio e senhorio’, de modo que quem carecia de patrimônio, de propriedades e de título de senhor com rendimentos anexos esteve obrigado a ganhar a vida trabalhando, fora o trabalho intelectual ou manual. O trabalho manual transitou então, de sua valoração essencialmente moral, como dever, que havía sido, até o novo conceito burguês de direito individual cujo exercício se lograría o progresso econômico.

[26] LEVAGGI, Abelardo. Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000). Em: Iushistoria Nº 3, ISSN 1851-3522, 2006.

Dessa forma, uma pessoa de honra não poderia exercer determinadas profissões por ser considerado indigno. Porém a pregação dos Iluministas em favor das "*artes úteis*" resultou no decreto real de Carlos III de 18 de março de 1783, que declarou todos os ofícios honoráveis, embora na prática os preconceitos acumulados só desapareceram lentamente.

Jorge Comadrán Ruiz[27] assevera que

> os regimes laborais mais significativos, em relação de dependência com empregadores privados, eram o Rio da Prata, no início do século XIX, o dos indígenas de vida comunitaria, o dos escravos, o sujeito a cédula de conchabo e o artesanal. Tenha-se presente que a população "argentina" estava então formada por, aproximadamente, 70.200 brancos, 68.500 negros e mulatos, 41.500 indígenas e 6.100 mestiços.

O trabalho indígena comunitário compreendia os que viviam em comunidade, sujeitos a um regime de trabalho especial. Eles haviam se separado de seus povos de origem, para viver de modo independente, constituindo nesta época a grande maioria e engrossaram as filas de “los peones de conchabo”[28] e dos artesãos.

Durante a conquista européia as culturas indígenas que habitavam o atual território argentino experimentaram destinos diversos. Por um lado as culturas pampeanas e patagônicas assim como as que habitavam o Gran Chaco resistiram à conquista espanhola e posterior aculturação e nunca estiveram sob dominação direta.

Distinta foi a situação que se deu no quadrante noroeste já que a colonização espanhola estabeleceu seus principais centros de povoamento e produção sobre a base de mão-de-obra dos índios, tanto que as nações indígenas protagonizaram grandes guerras e insurreições contra os espanhóis.

---

[27] COMADRÁN RUIZ, Jorge, Evolución demográfica argentina durante el período hispano (1535-1810), Buenos Aires, Eudeba, 1969, p. 80.
[28] Contrato de trabalho, sobretudo o de serviço doméstico.

O quadrante noroeste se caracterizou pelo estabelecimento das missões jesuítas do povo guarani que se conformou a um tipo completamente original de sociedade indígena-cristã autônoma da Monarquia Hispânica.

Depois de um início assistemático marcado por tentativas frustradas, em meados do século XVII o modelo missioneiro já estava bem consolidado e disseminado por quase toda a América, mas enfrentou a oposição de setores da Igreja Católica que não concordavam com seus métodos, do restante da população colonizadora, para quem os índios não valiam a pena o esforço de cristianizá-los, e os bandos de caçadores de escravos, que aprisionavam os índios para submetê-los ao trabalho forçado na economia colonial exploradora e destruíram diversos povoados, causando muitas mortes.

Explica Levaggi que as missões jesuítas entraram em crise quando os mesmos foram expulsos em 1767. Para ele

> somente poucas delas conservavan o regime de comunidade nas vésperas da Revolução de Maio. Por real decreto de 17 de maio de 1803 se dispôs a supressão total desse regime. Se bem que a ordem não alcançou a cumprir-se, pois quando se promulgou o decreto já havia se iniciado o processo de extinção.

Por sua vez,

> o trabalho escravo negro ou mulato seguia sendo o recurso humano mais abundante para as tarefas domésticas e rurais. Porém sua inserção no sistema produtivo não era significativa. Em 31 de maio de 1789 Carlos III reuniu em seu decreto real “sobre a educação, trato e ocupações dos escravos” velha e novas disposições relativas a eles. Sua "primeira e principal" ocupação seria "a agricultura e demais labores do campo, e nos ofícios de vida sedentaria. As justiças das cidades estabeleceram "as tarefas do trabalho diário dos escravos proporcionalmente a suas idades, forças e robustez".

No começo do século XIX a população afrodescendente era estimada entre 30 a quase 60 por cento. No final deste mesmo século e inicio do seguinte a ocorreu a “desaparição dos negros”. Se estima que no começo do século XX, apenas entre 2 e 3 por cento da população argentina reconhecia sua ascendência africana.

Tradicionalmente se dão como principais causas de extermínio, como “carne de cañón” (carne de canhão)[29], nas guerras da Independência, as guerras civis que surgiram e, em particular, a do Paraguai (1865-1871), ao que se somaram as epidemias de cólera (1861) e de febre amarela (1871) que provocaram grande mortandade entre os mais pobres, incluídos os afroargentinos.

Tanto em matéria laboral como em muitas outras, a Revolução de Maio não revogou o direito anterior. Este permaneceu em vigor, com poucas mudanças no curto prazo. Somente em longo prazo é que a Argentina experimentou mudanças mais profundas.

Segundo Marcela Aspell de Yanzi Ferreira[30],

> a nota distintiva desse Direito, na primeira metade dos anos oitocentos, foi a carência absoluta de uma regulamentação orgânica sobre o trabalho em geral. Somente se editaran leis e decretos isolados para alguns ofícios. Falta, pois, unidade. Tal legislação se encontra dispersa em regulamentos policiais, militares, civis, comerciais, administrativos, fiscais, aduaneiros.

O cenário de trabalho se destacou por sua enorme fluidez. A escassez de mão de obra foi por causa das imposições militares e da possibilidade oferecida pela natureza de viver sem trabalhar, isso determinou que fosse fácil encontrar emprego e ganhar um salário relativamente alto.

---

[29] Frase que se refere à pessoa ou grupo de pessoas, geralmente pertencentes a uma posição social muito baixa, que sem a menor cerimônia são submetidos a sofrer qualquer tipo de dano, inclusive a morte. Originalmente, ele referia-se a soldados ou tropas precipitadamente expostos ao perigo de morte. Assim, a construção desta expressão se referia aos soldados de menor escalão que eram o alimento do fogo dos canhões inimigos.

[30] FERREIRA, Marcela Aspell De Yanzi. La formación del Derecho del Trabajo en la primera mitad del siglo XIX. 1810-1853. Buenos Aires: Clío, 1994, p. 253-265.

Ao longo do século XIX, os índios capturados foram divididos nos engenhos e casas de família, sendo obrigados a trabalhar sob a promessa de receber educação.

A Assembléia Geral Constituinte de 1813 declarou, a semelhança do decreto das Cortes de Cádiz de 9 de novembro de 1812[31],

> Revogação da mita[32], as encomiendas[33], o yanaconazgo[34] e o serviço pessoal dos índios sob todos os aspectos e mesmo que eles servissem às igrejas e seus pastores ou ministros, sendo que a vontade da corporação soberana foi do mesmo modo que substituíssem os mencionados índios de todas as Províncias Unidas por homens perfeitamente livres, e em igualdade de direitos a todos os demais cidadãos[35].

Infelizmente nem sempre se cumpriu com essa declaração.

Desde o século XVIII era cada vez maior a adesão à idéia de abolir a escravidão. Inspiradas nessa idéia, a Assembléia de 1813 declarou não a abolição total, senão a "liberdade de ventres", ou seja, a de "todos os que [...] houvessem nascido a partir de 31 de janeiro de 1813 em diante"[36].

A total abolição da escravidão só foi possível pelo art. 15 da Constituição de 1853: "Na Nação Argentina não há escravos; os poucos que hoje existem estão livres desde a jura desta Constituição". Na província de Buenos Aires, que não cumpriu muito bem estas leis e a Constituição, a escravidão durou até os anos 30.

---

[31] Era conhecida como Cortes de Cádiz a Assembleia Constituinte inaugurada em San Fernando em 24 de setembro de 1810 e mais tarde mudou-se para Cádiz (Andalucía) até 1814 durante a Guerra da Independência espanhola.

[32] Este era o sistema de trabalho forçado (servente) e continuou dentro do baixo período da soberania espanhola, ajudando a desenvolver internamente uma economia de mercado com produtos e serviços para a Espanha Europeia.

[33] Originalmente aplicada na região das Antilhas em 1503, com posterior projeção em outras porções da América espanhola, constando nos registros legislativos coloniais até o século XVIII, foi uma instituição jurídica imposta pela coroa com vistas a regular o recolhimento de tributos e circunscrever a exploração do trabalho indígena.

[34]O yanaconazgo era uma instituição de relação de emprego próxima da escravidão da América pré-hispânica. Os espanhóis mantiveram esta prática, porém tomando mais e mais trabalhadores e os utilizando para postos de trabalho servis, onde se via afetada a economia comunitária das aldeias que cada vez mais perdiam mão de obra.

[35] DROMI, María Laura San Martino De. Documentos constitucionales argentinos, Buenos Aires, Ediciones Ciudad Argentina, 1994, p. 2027.

[36] DROMI, María Laura San Martino De. Op. cit. p. 2017-1018.

Diante de todo o exposto, Pablo Arnaldo Topet[37] explica que

> Na Província de Buenos Aires foi em 1865 o período onde começa o processo de adoção de normas laborais incluidas no Código Rural. As épocas de colheita e de corte que requeriam mão de obra intensiva foram a razão para regular como eles deviam contratar e as maneiras de fornecer trabalho. Daí a compulsão e sujeição dos trabalhadores às necessidades de uma economia agrícola.
> Várias províncias adotam entre 1867 e 1897 e em 1894 o Congresso da Nação Argentina aprovou uma norma para os territórios nacionais que não tinham normas laborais.
> Foi assim que surgiram as primeiras organizações de trabalhadores agrupadas por ofícios ou profissões. São chamadas Sociedades de Socorros Mutuos ou Sociedades de Resistência, e se efetuam as primeiras medidas de ação sindical dos trabalhadores gráficos do ramo tipógrafos em 1878.
> Na Constituição de 1.853 um fiel reflexo das constituições do século XIX se contemplava a liberdade de trabalho, no mesmo sentido o comércio, indústria e propriedade privada.
> Enquanto o direito privado estava sob a influência do Código Napoleônico de 1804, o Código Civil de Velez Sarsfield tratava da locação de serviços: o trabalho não é pago como uma mercadoria e, portanto, o serviço tinha um "preço". Deste modo termina o século sendo o trabalho como mercadoria, as mulheres como "menores", os índios como "coisas", os gaúchos como "preguiçosos", os estrangeiros como "perigo", os sindicatos como "agentes de perturbação" e as greves como "sedição".

No século XX encontra-se uma Argentina com a metade da população estrangeira e um movimento de trabalhadores com ideologias anarquistas, socialistas e, mais tarde, os chamados sindicalistas.

---

[37] TOPET, Pablo Arnaldo. «Breve Historia del derecho del trabajo en la República Argentina», *Fundación Uocra* [Online], Debates, posto online no dia 6 Março 2010. URL: http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Topet-Breve-historia-del-derecho-del-trabajo-en-la-Republica-Argentina.pdf. Acessado em 07 de outubro 2015.

E começa a surgir na Argentina o direito do trabalho como um corpo de normas quando se sistematiza como resposta à greve geral, levada a cabo pela liderança anarquista, em 1902, um anteprojeto de Lei de Contrato de Trabalho preparado por Joaquín V. González en 1904.

Topet esclarece que foi possível subtrair

> (...) de modo irrenunciável alguns conteúdos dos contratos de trabalho que consideravam "pisos mínimos" para "proteger" os trabalhadores e por meio do reconhecimento dos sindicatos como representantes legítimos daqueles (sujeitos individualmente) e com faculdades para negociar de forma coletiva as tutelas de trabalho. As normas foram concebidas estiveram inspiradas por diversas filosofias como as regadas pelo liberalismo.
>
> Assim, a saga começa em 1905, quando regulamentada pela Lei 4.661 o descanso dominical na Capital Federal, que se estendeu aos territórios nacionais em 1913 com a Lei 9.104; e Lei 5291 sobre o trabalho de mulheres e crianças em 1907.
>
> Em 1915, uma lei sobre as agências de emprego privadas e a Lei 9.658 sobre o procedimento adotado para aplicar sanções por falta de provisõesdisposições laborais. Em 1925, a Lei 11.728, lida com a forma de pagamento de salários e problemas de barganha. Em 1929, a Lei 11.544 sobre jornada foi sancionada para organizar as jornadas de 8 horas por dia e 48 horas por semana. Em 1934, a Lei 11.729 que altera os artigos 154 a 160 do Código Comercial, com conteúdos que incluem o pagamento das férias durante a doença ocupacional e a primeira regra sobre a protecção contra o despedimento arbitrário para empregados do comércio e determina que seja aplicável aos trabalhadores na indústria por interpretações judiciais. Algumas províncias – Mendoza, Salta, Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos, San Juan, Buenos Aires – de forma paralela havia incluído cláusulas sociais en suas Constituições e normas específicas: em Córdoba em 1918 se dispôs a “Ley de la Silla”, em 1925 a Lei sobre trabalho noturno nas padarias, e em 1933 outra sobre conciliação e arbitrajem aplicável às greves.

O momento mais relevante se concentra nos anos que transcorrem de 43 a 55. Perón transforma o Departamento Nacional do Trabalho no mês de assumir como titular deste em uma Secretaria de Trabalho e em seu primeiro governo transforma, por império da Constituição, a Secretaria em Ministério de Trabalho e Previsão, sendo seu primeiro Ministro Ramón Freyre.

No que tange a justiça do trabalho, a doutrina de Juan Manuel Palacio[38], informa que

> Os Tribunais do Trabalho da Argentina têm data de nascimento preciso: durante a administração de Juan Domingo Perón, o Ministério do Trabalho e Previsão do governo militar resultante da revolução de 4 de Junho de 1943. A sua conformação refere-se a um processo mais longo, que remonta ao início do século XX, e a um espaço mais amplo que a própria geografia nacional.
>
> Neste ano existia na Argentina um conjunto de leis protetoras do trabajo, que sem ser numerosas nem necesariamente respeitadas ou aplicadas, constituem de todas as maneiras os marcos pioneiros de uma tradição jurídica que descreve um crescente conforme avança o século XX e que refletia o avanço da legislação social em boa parte do mundo ocidental de então.
>
> Trataba-se dos ecos do debate que se via dando desde os fins do século XIX, em torno do direito social, que lentamente foi ganhando posições no mundo jurídico liberal de então, não sem grandes resistências. Em efeito, o assim chamado “novo direito” punha em questão alguns princípios sagrados da filosofía liberal, como a noção do contrato livremente consentido pelas partes, o individualismo ou a igualdade e proposta de mudança de ideia de justiça social, da essencial desigualdade de forças e oportunidades entre capital y

[38] PALACIO, Juan Manuel. «El peronismo y la invención de la justicia del trabajo en la Argentina», Nuevo Mundo Mundos Nuevos [Online], Debates, posto online no dia 25 Setembro 2013. URL: http://nuevomundo.revues.org/65765; DOI: 10.4000/nuevomundo.65765. Acessado em 07 de outubro de 2015.

> trabalho, e, portanto, da relação que se estabelece entre patrões e empregados.

Nesse sentido, percebe-se que estava sendo posto em questão crescentemente a suficiência do direito civil – dos códigos civis e, também, da justiça civil – para dar conta de uma nova questão social que havia nascido na revolução industrial na Europa e já era evidente na América Latina.

Palacio explica que

> Com relação à justiça laboral em 1943 existia no país um debate complementar do anterior, que se via impulsionado desde os anos vinte tanto em âmbito académico e universitário como político em torno da conveniência de instaurar um “foro especial” para o direito laboral, assim como, por otra parte, uma jurisprudência laboral que se nutria dos casos julgados da justiça ordinaria sobre conflitos laborais.

Como já mencionado, desde o início do século XX surgem em toda a América Latina figuras que desde posições políticas, sociais e profissionais diversas, começam a desenvolver o estudo da legislação social e a propõe modificações no ordenamento legal das nações.

É entre 1943 e 1955 que se editam na Argentina as primeiras normas sobre sindicatos e negociação coletiva. Elas estimularam sua atuação em âmbito nacional. Registre-se também a edição de normas sobre décimo terceiro salário, férias, aprendizagem, descansos, maternidade, enfermidades, entre outras.

É em 1947, que se cria a justiça especializada do trabalho para aplicar o direito especial que expandia seus âmbitos de aplicação quando se edita a Lei 12.948 que organiza a Justiça do Trabalho na Capital Federal. A partir daí a Constituição de 1949 incorpora um conjunto de normas sobre o trabalho. Introduzem-se as normas sociais, que adjudicam direitos a sujeitos coletivos: a família e os sindicatos.

A ditadura que depôs o governo peronista deixou sem efeito a nova Constituição e restabeleceu a vigência da Constituição de 1853. Houve convocação de uma Assembléia Constituinte para reformar a Carta Magna em muitos aspectos, porém o labor se limita e se incorporam duas disposições relevantes para o mundo do trabalho: o artigo 14 bis e a faculdade de editar o Código do Trabalho e da Seguridade Social da Nação.

O artigo 14 bis foi um dos únicos agregados à Constituição Argentina Argentina como resultado da reforma constitucional junto com a fase do Trabalho e da Segurança.

Ele explica que, o governo da Revolução Libertadora, surgiu a partir do golpe de Estado de 1955, anulou no ano seguinte as reformas de 1949, e convocou uma Assembleia Constituinte. Durante o mesmo ano ratificou a revogação da reforma peronista e iniciou a discussão de artigos adicionais, o que confirmou alguns dos direitos civis e trabalhistas que tinham introduzido. O rol fundamental na aprovação e a redacção do artigo 14 bis é atribuído a Crisólogo Larralde, então presidente do Comitê Nacional da União Cívica Radical.

O artigo é composto de três partes: na primeira o sujeito dos direitos é a pessoa do trabalhador, na segunda os grêmios e na terceira todos os habitantes em geral como beneficiários da seguridade social.

O trabalho em suas diversas formas gozará da proteção das leis, as que assegurarão ao trabalhador:

> condições dignas e iguais de labor; jornada limitada; descanso e férias remuneradas; retribuição justa; salário mínimo; igual remuneração por igual tarefa; participação nos lucros das empresas, com controle da produção e colaboração na direção; proteção contra a despedida arbitrária; estabilidade o empregado público; organização sindical libre e democrática, reconhecida pela simples inscrição em um registro especial.

Os representantes gremiais gozarão das garantias necessárias para o cumprimento de sua gestão sindical e as relacionadas com a estabilidade de seu

emprego. O Estado outorgará os benefícios da seguridade social, que terá caráter integral e irrenunciável. Em especial, a lei estabelecerá: o seguro social obrigatório, que estará a cargo de entidades nacionais ou provinciais com autonomia financeira e econômica; a proteção integral da família; a defesa do bem de família; a compensação econômica familiar e o acesso a uma vida digna.

Segundo a doutrina de Topet

> Em 1976 se suprimem os artigos da Lei de Contrato de Trabalho, que se aproximan a um terço do total do texto da Lei do trabalho sob o número 21.276. Esta se constituirá no direito comum das relações individuais do trabalho até a década de noventa, onde se incorporariam ao ordenamento nacional os valores (desvalores em outra perspectiva) e os princípios do chamado neoliberalismo flexibilizador, mais preocupado pela "empresa" que por a preferente tutela de quem trabalham nela. Duas palabras se constituiram no estandarte da dita corrente: competitividade e produtividade.

O direito coletivo em tempo de ditadura foi bem mais severo: se dissolveu a central sindical CGT, se proibiu a greve, a participação política e se intervieram nos sindicatos, além de se suspender a negociação coletiva e, quase sempre, perseguiram, prenderam e mataram os dirigentes ou ativistas sindicais suspeitos.

Para Amauri Mascaro Nascimento[39], a Flexibilização "é o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos".

Na década de 90 a legislação laboral sofreu grandes modificações capazes de repercutir gravemente no mercado de trabalho. Se introduziram reformas cujo objetivo era flexibilizar as normas e tornar os custos mais baratos, sem ter em conta os efeitos nocivos que as mesmas teriam sobre os trabalhadores e organismos de seguridade social.

---

[39] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 29ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 67.

Em termos gerais a década de 90 continuou as tendências observadas nas décadas anteriores. Na estrutura ocupacional, continua um duplo processo: a heterogeneização e fragmentação da situação ocupacional das camadas subalternas e um processo de desqualificação e proletarização crescente de trabalhadores nas industriais e de camadas de trabalhadores associados historicamente aos setores médios.

Em dezembro de 1991 foi sancionada a Lei 24.013, chamada de “Lei Nacional de Emprego” que introduz novas modalidades contratuais a termo com imunidade total ou parcial das contribuições patronais. Adotam-se os contratos por tempo determinado como medida de fomento ao emprego, dado o alto índice de desemprego na época.

Estas contratações teriam prazo mínimo de 6 meses e poderiam ser renovadas, chegando em a alguns casos até 24 meses. Durante o contrato de trabalho se reduziam os aportes patronais em 50%, e em 100% nas modalidades para jovens.

De uma forma geral, a flexibilidade do trabalho e desregulação do mercado de trabalho, refere-se a definição de um modelo de regulamentação dos direitos e das normas trabalhistas para eliminar os obstáculos à contratação e demissão de empregados por empresas e organizações privadas.

Walter Block[40] explica que ela

> está relacionada com as medidas de regulação do mercado laboral no que se refere à liberdade de contratação e o contrato individual de trabalho, para flexibilizar os mecanismos logrados pelos sindicatos no século XX, esperando com ele manter o crescimento de todo o setor privado.

O advento da Lei 25.013 de 02 de setembro de 1998, foi responsável pela flexibilização das relações trabalhistas com a minoração dos prazos de aviso prévio

---

[40] BLOCK, Walter. «El contrato Yellow Dog: ¡Volvámoslo a instaurar!», Jorge Valin.com [Online], Debates, posto online no dia 08 Setembro 2005. URL: http://www.jorgevalin.com/artic/trad/yellow_dog_block.htm#_ftn00. Acessado em 15 de outubro 2015.

e diminuição na parcela indenizatória da dispensa. Contudo, pela proximidade do início de vigência da referida lei, ainda não é possível se mensurar se aquela norma legal trouxe os benefícios esperados. No entanto, aquele foi o remédio encontrado, pelo povo argentino, para suportar a forte crise econômica, e conter o desemprego em massa.

1.4. Modificações produzidas em torno do trabalho

Se por um lado o trabalho deu ao homem algum poder, por outro, tornou-o impotente, obrigando-o a pensar em por a salvo a própria existência humana. De uma parte eleva, libera e civiliza o homem para o mundo; de outra, reduz o homem a tarefas que o embrutecem, pela rotina desgastante.

A fábrica, com suas variedades e especializações, produziu também uma divisão do trabalho para facilitar a produção. O trabalho passou a ser uma honra ao mesmo tempo em que se confere segurança ao homem que trabalha.

Já não é mais considerado castigo; passa a ser exigência social, pelo bem que faz a sociedade, e, por tudo isso, passa a ser um direito-dever, porque não só individualmente ele é importante, mas, sobretudo, no seio da família e da comunidade de que faz parte.

O trabalho deixou para trás todas as maledicências que o impregnavam para adquirir status social, pelo que pode contribuir para melhorar o nível de vida. Com este status passa a agir politicamente, após exigir uma atenção maior à saúde e à educação.

O trabalho deixou de considerar isoladamente a pessoa do trabalhador para contemplar o conjunto. Passou a expandir a partir da esfera individual para alcançar a sociedade civil (ou as sociedades em termos comerciais, industriais ou agrícolas) em organização global.

Começa a melhorar a renda de quem se dedica ao trabalho executivo, que pressupõe numerosas atividades para a sua manutenção, como direção, supervisão, investigação, programação, etc.

O trabalho intelectual assume papel relevante no meio empresarial, sem deixar de ser evidente e reconhecida notoriedade, mesmo quando produzido individualmente.

Vázquez Vialard diz que “o homem, atualmente, não fala mais de seu trabalho, mas de ‘nosso trabalho’, fazendo com que a antiga distinção entre o produtivo e o improdutivo perdesse o sentido, com a emergência da especialização.”[41] O trabalhador não é mais um fator abstrato. Ele quer participar.

O trabalho é hoje, sem dúvida, a oportunidade para ser feliz, participando da organização social de forma criativa. A solidariedade na realização do trabalho e, além disso, na participação do seu resultado, são as vigas mestras do trabalho moderno.

Nesta fase em que se encontram depois de passados tantos anos e tantas agruras, seja pela onipotência do Estado, tido como o grande produtor do bem-estar social, seja pela exploração da atividade privada, com vistas ao lucro apenas do lado do detentor do poder econômico o trabalho tem se transformado, se reinventado.

Para livrar-se dos grilhões da exploração é que surgem os trabalhadores por conta própria, em regime de plena autonomia, quando se tem, obviamente, qualidades suficientes para sua realização.

Muito embora nem todos tenham essa vocação, há também o chamado serviço publico, ocupando grande número de pessoas e é executado por trabalhadores junto à administração pública, podendo ser concursados ou não.

E mesmo que as transformações sociais tenham trazidas mudanças significativas torno do trabalho homem ao longo dos anos isso não significa que deixaram de existir as explorações, as diferenças, os abusos; apenas se camuflaram. Hoje o homem é mais consciente como sujeito de direitos, possui mais autonomia mas não está imune da exploração que pode ocorrer de forma velada.

2. Do Direito do Trabalho

[41] VIALARD, Antonio Luis Roberto Vázquez. El trabajo humano. Universitária de Buenos Aires, 1970, p. 242.

2.1. Conceito

O ilustre jurista argentino Júlio Armando Grisolia[42] define o direito do trabalho, em sentido amplo, como "o conjunto de princípios e normas jurídicas (coercitivas) que regulam a conduta do homem em sociedade."

Assim, o direito deve ser entendido como uma unidade sistemática e ao direito do trabalho – como parte do direito – se pode definir como

> o conjunto de princípios e normas jurídicas que regula las relações – pacíficas e conflitivas – que surgem do feito social do trabalho dependente, e as emanadas das associações sindicais, câmaras empresariais e grupo de empregadores, entre si e com o Estado.

Segundo Grisolia, a essência deste ramo do direito configura o contrato individual do trabalho já os demais regulamentos laborais, inclusive no que se refere às atuações coletivas dos trabalhadores, resultam em um meio para melhorar os conteúdos dos contratos individuais.

De Diego[43] define o direito do trabalho como "o ramo do direito privado que se ocupa das relações individuais e coletivas entre os trabalhadores dependentes e os empregadores, com o fim de regular seus direitos e deveres."

Por sua vez, no Brasil, Vólia Bomfim Cassar[44], em sua doutrina afirma existir três correntes para definir o direito do trabalho: objetiva, subjetiva e mista. A primeira delas prioriza os sujeitos (pessoas) da relação de emprego (o empregado e o empregador). Assim, ao se conceituar sob a ótica subjetivista, com frequência destaca-se a fragilidade da condição econômica do empregado na relação jurídica.

A segunda vertente é a objetiva e realça o conteúdo do direito do trabalho e não seus destinatários. Ela não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei, o campo objetivo. Tem como fio condutor a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho.

---

[42] GRISOLIA, Júlio Armando. Op. cit. p. 7.
[43] DE DIEGO, Julián Arturo. Op. cit. p. 85.
[44] CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Niterói: Impetus, 2009, p. 4.

Messias Donato[45], que é defensor dessa corrente, explica que o direito do trabalho é um “corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação de trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”.

A terceira corrente, majoritária na doutrina, é chamada de mista, pois engloba as duas categorias acima, valorando tanto os sujeitos da relação de trabalho quanto o conteúdo do direito do trabalho. Martins Catharino é defensor desta corrente:

> É o conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou mediatamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado, e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam.

Atente-se que em uma visão pós-moderna constitucional, os princípios são espécies do gênero normas. Logo, é redundante se referir a princípios e normas, bastando mencionar “normas”, pois aí já estão incluídas as regras, os princípios e os valores.

Outro destaque está na limitação do direito do trabalho apenas ao trabalhador subordinado, porque, de forma excepcional, a legislação trabalhista também se aplica ao trabalhador não empregado - como é o caso do trabalhador avulso, trabalhador rural eventual, o meeiro, o parceiro, etc.

Ademais o direito do trabalho é muito mais amplo, tem toda uma conotação coletiva, social, com institutos internacionais, nacionais e setoriais que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, à proteção das minorias e dos hipossuficientes, à proteção da sociedade trabalhadora.

Assim, o direito do trabalho não pode ser visto apenas como aquele que cuida das regras trabalhistas e demais legislações laborais esparsas. Ele vai além destes limites. Supera a visão individualista e coletiva e perpassa pela visão econômica, política e social.

Cassar define o direito do trabalho como

---

[45] Apud DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p. 41.

> um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregados, empresas coligadas, tomadores de serviços, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana.

A autora informa, ainda, que o direito do trabalho é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

2.2. Características

O ser humano é um ser social por natureza e, assim como alguns animais, tende a viver em grupo. Para que a comunidade possa conviver em relativa harmonia, é necessária uma série de regras, chamadas, por isso mesmo, de regras de convivência.

Elas nascem em face do valor que determinado grupo atribui aos fatos da vida cotidiana. Dessa maneira, quanto mais importante for o cumprimento de uma regra, maior será a repreensão ao infrator. São elas: regras de etiqueta, morais, religiosas e as regras jurídicas.

Estas últimas se destacam das demais pela obrigatoriedade e pela punição ao infrator, já que, neste caso, além da repreensão do grupo há uma sanção imposta pelo Estado.

Levando-se em consideração que o ordenamento jurídico varia de acordo com o tempo e o local e, pautando-se atenção no esforço do homem como trabalhador é possível compreender que as regras jurídicas trabalhistas surgiram quando a sociedade passou a atribuir valor a esta força de trabalho.

Como ramo jurídico autônomo, o Direito do Trabalho possui características próprias, que, em seu conjunto, o diferenciam dos demais ramos do Direito. Nas palavras dos juristas brasileiros Evaristo De Moraes Filho e Antonio Carlos Flores De Moraes[46],

> o direito do trabalho é um ramo novo, autônomo, independente, da comum ciência jurídica, e por isso mesmo reveste-se de manifestações próprias, de notas típicas, que bem o singularizam e o destacam em relação às outras espécies do gênero único do direito. (...) Caráter em lógica significa tudo o que faz parte da compreensão total de um determinado objeto. Uns são comuns a mais de um objeto; outros, próprios somente; outros, ainda, essenciais; alguns, puramente acidentais. O que importa fixar é que o conjunto de caracteres constitui o todo, que acaba por apresentar fisionomia própria e individual a um dado objeto. Não se deve citar este ou aquele caráter isolado, e sim a totalidade deles, porque em nenhum outro objeto se apresentarão todos reunidos, na mesma ordem e com a mesma eficácia.

Vólia Bomfim Cassar[47] informa que a maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja através de regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade.

Dessa forma o seu principal conteúdo é o empregado e o empregador. E, sob o aspecto coletivo, sua maior característica está na busca de soluções e na pacificação dos conflitos coletivos do trabalho, bem como nas formas de representação pelos sindicatos.

Julián Arturo De Diego[48] esclarece que “o direito do trabalho conta com uma série de notas características que não somente definem seu conteúdo e objeto,

---

[46] MORAES FILHO, Evaristo de. Op. cit. p. 59.
[47] CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit. p. 5.
[48] DE DIEGO, Julián Arturo. Op. cit. p. 68.

senão que, ademais, contribuem a robustecer sua autonomia técnica, científica e jurídica.” São elas:

> a) o componente central é o trabalho pessoal e infungível, livre e por conta alheia: a medula do direito do trabalho é o trabalho humano, que resulta insubstituível, realizado por cada trabalhador, em um marco de liberdade e por conta e ordem do empregador.
> b) a relação laboral subordinada ou em relação de dependência: o vínculo que existe entre um trabalhador e seu empregador é de subordinação que a vez reconhece um plano econômico (pela superioridade do empregador), um plano técnico (por ser o empregador o dono da tecnologia e os conhecimentos para produzir bens e serviços), um plano organizativo (pelo princípio de autoridade que orienta as faculdades de organizar e dirigir do empregador) e um marco jurídico (originado no mandato legal que confirma o princípio de autoridade do empregador, e o de subordinação do trabalhador).
> c) a autorregulação das convenções coletivas: uma das características do direito do trabalho é a possibilidade de que as partes — trabalhadores e empregadores acordem as proprias normas através da negociação coletiva, obtendo-se ssim uma convenção coletiva de trabalho.
> d) o marco protetor ao trabalhador: partindo da premissa de que a relação jurídica existente entre o empregador e o trabalhador não guarda equilíbrio, e por onde, uma delas está em inferioridade de condições, é que a legislação busca lograr um equilíbrio através da proteção especial que lhe brinda à parte mais fraca (parte hiposuficiente).
> e) é um direito transacional: segundo alguns autores é um direito transacional, pois tem como objetivo resolver o conflito sócio-laboral que caracteriza um vínculo dinâmico e em constante mudança, onde os distintos fatores se complementam com as mudanças tecnológicas, o novo modelo de relações laborais que impõem as novas organizações.

> f) o direito de greve: outro elemento característico do direito do trabalho é a existência do direito de greve, que consagra a legitimação dos sindicatos com personalidade de promover medidas de força.

A jurista brasileira Alice Monteiro de Barros[49] enumera outras características: a) a tendência *in fieri*, isto é, à ampliação crescente; b) o fato de ser um direito "tuitivo", de reivindicação de classe; c) o curso intervencionista; d) o caráter cosmopolita, isto é, influenciado pelas normas internacionais; e) o fato de os seus institutos jurídicos mais típicos serem de ordem coletiva ou socializante; f) o fato de ser um direito em transição.

A essas características a doutrina estrangeira acrescenta a circunstância de ser limitativo da autonomia de vontade individual no contrato, ter como propósito principal a tutela do trabalhador e do economicamente mais fraco e ordenar o mundo do trabalho de acordo com os princípios da dignidade humana, tendo em vista a paz social.

No ordenamento jurídico brasileiro houve uma crescente ampliação no campo subjetivo ou pessoal (sujeitos atingidos) onde o Direito do Trabalho está sendo estendido a um número cada vez maior de trabalhadores não empregados.

Cassar[50] explica que

> o Direito do Trabalho é um conjunto de normas que pugna pela valoração social do trabalhador, não importando se é um empregado (em que há prestação de trabalho subordinado, objeto de contrato de trabalho), ou um trabalhador assemelhado ao empregado, ou ainda, um desempregado, mas inserido no mercado de trabalho à procura de uma nova colocação.

Dessa forma, o caráter socializante do direito do trabalho vem inspirando muitos outros ramos do direito, pois realça a finalidade social e o caráter coletivo do

---

[49] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2005, p. 87.
[50] CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit. p. 6.

direito, menos preocupado, como outrora, com o individual e o patrimônio, abandonando o caráter privatista do direito comum.

Por conta disso, a clássica inércia do Estado foi rompida pioneiramente pelo direito do trabalho para, através de uma legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana, adotando o princípio da proteção ao hipossuficiente (caráter protetivo).

A socialização dos direitos também está ligada às questões coletivas já que obriga a repartição dos problemas com toda a sociedade, demonstrando a necessária solidariedade que deve existir entre os agentes sociais que influenciam nas relações de trabalho (Estado x sindicatos x empresários x economia x trabalhadores). Isto justifica a supremacia do direito coletivo sobre o individual.

Diante da preocupação com a unificação mundial de direitos mínimos do trabalhador, o artigo 427 do Tratado de Versalhes (1919) determina a harmonização da legislação trabalhista entre os países, dando um caráter transnacional ao direito do trabalho. Esta garantia mínima também toma conotação mundial na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Assim, a cada momento "o direito do trabalho necessita se transformar para se adaptar às realidades econômicas e sociais da época, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida. Este é o seu caráter transformador."[51]

2.3. Natureza Jurídica ou taxonomia

A natureza de um instituto, segundo Maurício Godinho Delgado[52]:

> é a atividade lógica de classificação pela qual se integra determinada figura jurídica no conjunto mais próximo de figuras existentes no universo do direito mediante a identificação e cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais.

[51] CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit. p. 7.
[52] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2004, p. 73.

Este trabalho mental lógico de se classificar uma figura jurídica a partir de institutos ou figuras mais amplas é também chamado de taxonomia ou enciclopédia jurídica. Na moderna linguagem da informática esta natureza jurídica seria como guardar um texto num arquivo e este arquivo numa pasta, onde o primeiro seria o gênero menor e o segundo o gênero maior.

É exatamente por conta desta visão (de arquivo ou pasta) que se encontra na doutrina controvérsias acerca da natureza jurídica de determinado instituto, em que alguns doutrinadores preferem classificar a figura jurídica no instituto mais próximo; outros no mais amplo, na figura base.

Ulpiano (150 a 223 d.C.), jurista romano que influenciou fundamentalmente a evolução dos direitos romano e bizantino, já dividia o Direito em público e privado. Dessa forma, o Direito é um gênero que possui várias espécies.

O ato de identificar em um sistema jurídico se um direito é público ou privado é perquirir a sua natureza jurídica. Deste modo, para se buscar a natureza jurídica de uma figura de direito mister primeiro perquirir o seu conceito, estrutura básica e finalidade e, a partir daí, buscar conexões com as figuras básicas do Direito. Este ato pode ser entendido como classificação.

Vólia Bonfim Cassar[53] informa que

> nos dias atuais, a divisão entre o direito público e o privado está cada vez mais difícil, pois seus contornos, definições e características não são mais tão transparentes como foram outrora. Por isso, há autores que já abandonaram a idéia de se perseguir a natureza jurídica de uma ciência jurídica. Isto se explica porque o direito privado está cada vez mais público e o público, algumas vezes, aparece com características de privado.

De toda forma, existem cinco correntes quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho que a doutrina brasileira classifica como: direito público, direito privado, direito social, direito misto e direito unitário.

---

[53] CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit. p. 9.

A primeira vertente entende que o Direito do Trabalho faz parte do direito público, tendo em vista a natureza de suas normas, que são imperativas, cogentes e, também, de ordem administrativa. O Estado determina as regras mínimas do contrato, é intervencionista e considera nulo qualquer ato que vise desvirtuar a aplicação da legislação do trabalho.

Para Washington de Barros Monteiro[54], "a natureza jurídica de direito público advém do fato de um dos sujeitos da relação ser o Estado e o interesse é público, além de haver indisponibilidade deste direito, já que as regras são imperativas".

Apesar do caráter público de suas normas e da finalidade social, o Estado não é sujeito desta relação de trabalho que, via de regra, é travada entre particulares e só excepcionalmente o empregador poderá ser público.

A segunda corrente, defendida por Sérgio Pinto Martins[55], Hugo Gueiros[56], Rodrigues Pinto[57] e Délio Maranhão[58], classifica o Direito do Trabalho como de natureza privada, já que decorre de um contrato feito entre particulares, normalmente sujeitos privados.

Apesar de sua natureza privada, este é um direito regulamentado por lei, isto é, com cláusulas legais mínimas, porém isto não o descaracteriza como de natureza privada.

Inclusive, alguns outros ramos do direito também tem cláusulas mínimas estipuladas por lei, demonstrando um dirigismo estatal, uma intervenção do Estado nas relações particulares (como é o caso do direito do consumidor e do direito de família), motivo pelo qual esta corrente tem uma grande preferência pelos juristas.

Alguns autores defendem a existência de uma terceira categoria para fins de classificação, em que o Direito do Trabalho não seria considerado nem público, nem privado, mas um *tertium genus*, um terceiro gênero.

---

[54] MONTEIRO, Washington de Barros. Curso de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2004, p.18.
[55] MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit. p. 54.
[56] BERNARDES, Hugo Gueiros. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1989, p. 84.
[57] PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 32.
[58] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit. p. 76.

Cesarino Júnior[59] é o defensor da terceira corrente, que classifica o Direito do Trabalho como direito social por amparar os hipossuficientes, em face de seu caráter protetivo e social.

A quarta corrente enquadra o Direito do Trabalho como de natureza mista, isto é, um direito tanto público quanto privado cujas normas coexistem sem divergência. Há um contrato mínimo previsto em lei e grande intervenção estatal na legislação para proteção do mais fraco, com regras indisponíveis e interesse estatal na harmonia na luta de classes.

Neste ponto o caráter público do direito do trabalho. Porém se instrumentaliza por meio de um contrato, em que há autonomia de vontade na admissão, demissão e algumas cláusulas contratuais, desde que não violem a lei.

Arnaldo Süssekind[60] e Evaristo de Moraes Filho[61], inspirados em correntes alemãs, defendem que o Direito do Trabalho é uma fusão, um amálgama entre normas de direito público e direito privado, constituindo algo de novo, inseparável, uma substância diferente das demais já estudadas, onde não se consegue identificar, de forma isolada, a parte referente ao caráter público ou privado.

A diferença entre esta corrente e a do direito misto é que nesta haveria uma coexistência entre as normas públicas e privadas, enquanto na teoria unitária haveria uma fusão entre essas normas.

2.4. Aspectos comuns do Direito do Trabalho argentino e brasileiro

O direito comparado é, sem dúvida, instrumento de estudo de grande importância aos ordenamentos jurídicos dos países. Tal recurso, hoje, num mundo globalizado, possui uma grande razão de ser: permite o estudo das diferenças e semelhanças entre a lei de diferentes países. Mais especificamente, envolve o estudo dos diferentes sistemas jurídicos existentes no mundo.

---

[59] JUNIOR, Cesarino. Direito Social. São Paulo: LTr, 1980, p. 16.
[60] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit. p. 56.
[61] MORAES FILHO, Evaristo de. Op. cit. p. 25.

No estudo acadêmico é muito comum à referência ao direito, doutrina e jurisprudência estrangeiras principalmente para reforçar o entendimento sustentado em uma pesquisa. E é nesse sentido que se procura abordar alguns pontos elementares e características comuns observados como forma de compreender seus ordenamentos jurídico-laboral.

Muito embora a comparação possa ser feita visando os mais diversos objetivos, há que se elencar alguns eixos elementares dos sistemas jurídico-laboral argentino e brasileiro para revelar as suas diferenças e semelhanças no contrato de trabalho, na relação de trabalho e nos sujeitos da relação de trabalho.

2.4.1. Do contrato de trabalho

A doutrina argentina de Grisolia[62] estabelece que o contrato de trabalho "constitui uma relação jurídica típica que gera obrigações de características predeterminadas pela lei e que se compõe dos seguintes elementos essenciais": sujeitos (trabalhador e empregador), objeto (a prestação de trabalho em condições de subordinação) e causa final (que para o empregador é a apropriação do resultado do trabalho desempenhado e para o empregado a percepção de uma remuneração).

Remetendo- se à norma do direito comum argentino, o artigo 1.137 do Código Civil reza que "há contrato quando várias pessoas se põem de acordo sobre uma declaração de vontade comum destinada a regular seus direitos".

Como se pode observar, igualmente a todo contrato o de trabalho requer o acordo de vontades, ainda que o dito acordo só recaia, *ab initio*, no essencial do objeto (a obrigação pessoal e infungível a que se obriga o trabalhador e a contraprestação a cargo do empregador), dentro dos parâmetros da subordinação.

Em específico, o artigo 21 da "Lei de Contrato de Trabalho" argentina (LCT) dispõe que

> Haverá contrato de trabalho, qualquer que seja sua forma ou denominação, sempre que uma pessoa física se obrigue a realizar atos, executar obras ou prestar serviços em favor de outra e sob a

[62] GRISOLIA, Julio Armando. Manual de derecho laboral. – 5a Ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2014, p. 62.

> dependência desta, durante um período determinado ou indeterminado de tiempo, mediante o pagamento de uma remuneração. Suas cláusulas, forma e condições de prestação, restam submetidas às disposições de ordem pública, aos estatutos, às convenções coletivas e aos usos e costumes.

Da definição acima transcrita cabe destacar os seguintes elementos que configuram o contrato de trabalho:

a) Existe um acordo de vontades para que cada parte cumpra suas obrigações: quando se usa a expressão “se obrigue” se refere ao que o contrato se aperfeiçoa quando as partes prestam seu consentimento;
b) Trata-se de um serviço pessoal, ao qual define o trabalho como um “hacer infungible”: ao fazer referência a pessoa física, a norma descarta a possibilidade de que uma pessoa de existência ideal ou jurídica preste o serviço;
c) Não tem relevância a denominação atribuída pelas partes nem as formas, o que se evidencia ao consignar “qualquer que seja sua forma ou denominação”: o contrato é o acordo em si mesmo, sem formalidades; adquire transcendência o princípio da primazia da realidade e a presunção estabelecida no artigo 23, LCT.
d) O prazo não tem importância, pois existe contrato celebrado por prazo certo ou incerto o que resta evidenciado ao consignar “durante um período determinado ou indeterminado de tempo”. Apesar do exposto a LCT promove a indeterminação do prazo ao ponto que contempla, em diversos pressupostos, a conversão das exceções (contratos a prazo) em contratos de tempo indeterminado;
e) O trabalhador põe à disposição do empregador a sua força de trabalho que se consubstancia em “realizar atos, executar obras, ou prestar serviços”, o que constitui um elemento essencial do contrato em virtude do qual o trabalhador se compromete a realizar sua prestação levando a cabo sua atividade por conta e risco alheio e em benefício do principal.

f) O empregador assume o compromisso do pagamento de um salário (remuneração) pelo trabalho prestado sendo esta uma de suas principais obrigações a tal ponto que o não cumprimento da direito ao empregado a abster-se de tarefas sem que isso importe em descumprimento do contrato, até que se regularize a situação do pagamento;

g) O trabalho se põe à disposição da empresa de outro, e o empresário o organiza, o aproveita e assume os riscos do negócio.

Conforme o exposto, o contrato, conseqüência do acordo de vontade das partes, é o ato a partir do qual nasce a relação jurídica que as vinculará e que gerará de forma recíproca direitos e obrigações.

As principais características do contrato de trabalho são as seguintes:

a) Consensual: o contrato de trabalho se aperfeiçoa com o mero consentimento das partes sem outro requisito senão a sua validade (artigos 21 e 45, LCT). Se em princípio não se exige a forma escrita, ele obedece tanto a lei, os estatutos especiais e as convenções coletivas regulam os conteúdos que tratam das questões básicas do contrato.

b) Pessoal: o contrato de trabalho é direito pessoal do trabalhador e se sustenta nas características pessoais do contratado. Constitui para este uma obrigação de fazer infungível, que se baseia nas condições pessoais (especialização, determinado conhecimento, título, etc), que motivaram a sua contratação.

c) Caráter dependente do trabalho: existe uma subordinação técnica, jurídica e econômica entre o trabalhador e o empregador. Compreende a faculdade de dar ordens com o conseqüente dever do trabalhador de acatá-las; deste modo está submetido a uma organização de trabalho alheia, renunciando a sua independência.

   Essencialmente é uma vinculação hierárquica em relação ao empresário (dono do capital). Ele tem a incumbência de organizar e dirigir o trabalho por conta alheia e o trabalhador recebe de forma direta os benefícios de seu trabalho.

d) De trato sucessivo: se desenvolve por meio de prestações repetidas no tempo; é um contrato de execução continuada e não instantânea, ainda que as modalidades de prazo determinado (por exemplo, contrato eventual); em sua execução opera uma cooperação entre as partes para alcançar o fim perseguido (artigo 62, LCT).

e) Não formal: há uma liberdade de formas já que em algumas modalidades não se exigem formas predeterminadas para sua celebração.

f) Oneroso: possui conteúdo patrimonial; o artigo 115 da LCT estabelece que o contrato não se presume gratuito e o artigo 76, LCT, dispõe que o pagamento da remuneração é uma obrigação essencial do empregador.

   Num contrato de trabalho típico o esforço realizado pelo trabalhador é reconhecido por meio de uma contraprestação denominada salário cujo pagamento fica a cargo de empregador que, a sua vez, se beneficia com a atividade do subordinado.

g) Bilateral e sinalagmático: a bilateralidade importa reciprocidade das posições jurídicas das partes intervenientes; os direitos e obrigações do trabalhador se correspondem com os do empregador e vice versa.

   O sinalagma funcional alude à reciprocidade na medida que o dever de uma das partes se complemente com o direito de outra, e a prestação de uma corresponde à contraprestação da outra parte.

h) Comutativo: há equivalência nas prestações; as vantagens para ambas as partes não dependem de um acontecimento incerto. A segurança existe com respeito às prestações a cargo de cada uma das partes e delas deriva certo grau de proporcionalidade que justifica o intercâmbio.

i) Típico: tem uma regulação própria contemplada na LCT que admite modalidades especiais relativas ao tempo ou a forma de prestação dos serviços e que o distinguem claramente de outros contratos. Suas características e disciplina lhe são exclusivas e possui particularidades que o distinguem do resto das figuras contratuais.

No Brasil, o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) diz que o contrato individual do trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à

relação de emprego. Esse conceito é incompleto, o que justifica uma melhor análise pela doutrina brasileira sobre o conceito de contrato de trabalho.

Segundo Orlando Gomes[63] o "contrato de trabalho, é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador".

Para Délio Maranhão[64] o contrato de trabalho é todo aquele pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra. em suas palavras

> É o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força-de-trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico (empregador) ou de quem é a este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contraprestação (salário).

Há que se registrar, ainda uma especial forma de contrato de trabalho: o contrato de equipe ou plúrimo. Nas palavras de Délio Maranhão[65] é aquele firmado com um grupo de empregados, que se reúnem espontaneamente para realização de um serviço comum e afim, sendo que o trabalho só se efetiva mediante os esforços de todos os membros da equipe.

Esse tipo de contrato é formado por contratos individuais de trabalho autônomos e independentes, cada qual anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social[66] (CTPS) de cada membro, pois o grupo não possui personalidade jurídica.

---

[63] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 118.

[64] MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. Direito do Trabalho. 17ª ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1993, p. 46.

[65] SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Op. cit. p. 277.

[66] A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento obrigatório para quem venha a prestar algum tipo de serviço profissional no Brasil. Ela é um dos únicos documentos a reproduzir, esclarecer e comprovar dados sobre a vida funcional do trabalhador. Foi instituída pelo decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932, e posteriormente regulamentada pelo decreto 22.035, de 29 de outubro de 1932. Em 1934 o governo do presidente Getúlio Vargas a tornou obrigatória para fins de

Alice Monteiro[67] também emprega a expressão contrato de grupo como sinônimo do contrato de equipe. Todavia, defende que as “individualidades, se não desaparecem, pelo menos aglutinam-se em defesa do espírito de corpo”. Argumenta que o poder diretivo do empregador é atenuado. De fato, quando o grupo se complementa, o empregador pode se sentir limitado, pois a retirada de um membro pode comprometer o resultado final do trabalho.

A denominação utilizada antes da legislação trabalhista se desenvolver no Brasil era *locação de serviços*, pois derivou da *locatio operarum* do Direito romano em torno dos séculos VII e VI a.C., inspirando o Código Civil brasileiro de 1916.

Com o nascimento do Direito do Trabalho, foram usadas algumas expressões, como contrato de indústria e contrato operário. Mais tarde foi chamado de contrato de salário e, também, de contrato corporativo. Depois, com o advento da antiga Lei n° 62, de 5 de junho de 1935, que por sua vez regulava a rescisão do pacto laboral, passou-se a utilizar a denominação contrato de trabalho, que é adotada até os dias atuais.

Para Orlando Gomes[68], no entanto, tal expressão abrange qualquer tipo de contrato no qual exista trabalho humano. Por isso, sugere o nome de contrato de emprego, pois assim, este tipo está restrito ao ajuste feito entre empregado e empregador.

No que atine às características, Martins Catharino[69] explica que o contrato de trabalho é bilateral (possui direitos e obrigações recíprocos), consensual (nasce da vontade e da concordância das partes), oneroso (há contraprestação pelo serviço prestado), comutativo (cada parte sabe previamente seu direito em relação à outra, cujas obrigações são recíprocas e equivalentes), *intuitu personae* (pessoal, como consequência do caráter fiduciário da relação de emprego) em relação ao empregado e de trato sucessivo (o contrato não se exaure com a prática de um único ato, pois é de débito permanente).

---

consolidação dos direitos trabalhistas e os responsáveis pela emissão são o Ministério do Trabalho e as respectivas gerencias, bem como os Pontos de Atendimento ao Trabalhador (PAT), algumas prefeituras do interior e sindicatos. Apenas maiores de 14 anos podem tirar a Carteira de Trabalho.

[67] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 209.

[68] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. cit. p. 111.

[69] CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, p. 269.

Convém ressaltar que o caráter bilateral ou sinalagmático do contrato não se confunde com o comutativo. Sinalagmático significa reciprocidade de obrigações, equivalentes ou não, enquanto comutativo vem a ser aquele em que cada contratante recebe do outro prestação equivalente e pode apreciá-la desde o início, porque assim foi ajustado. Contrapõe-se ao contrato aleatório, que é aquele que depende do risco, do acaso, pois as partes não sabem previamente a obrigação da outra.

Nas palavras de Maria Helena Diniz[70],

> será comutativo o contrato a título oneroso e bilateral em que a extensão das prestações de ambas as partes, conhecida desde o momento da formação do vínculo contratual é certa, determinada e definitiva, apresentando uma relativa equivalência de valores (...).

O caráter comutativo do contrato de trabalho é criticado por alguns, já que essa equivalência é meramente jurídica e não real. O trabalho humano não tem preço definido, pois a energia despendida não pode ser medida e valorada com precisão. Logo, não há equivalência real. Por isso, Evaristo Moraes Filho[71] prefere utilizar a nomenclatura equipolência, que corresponde a uma equivalência fictícia.

Orlando Gomes[72] aponta as mesmas características, acrescentando somente que o contrato de trabalho não depende de formalidade especial (não solene), salvo algumas exceções. Com razão o autor. Salvo raras hipóteses o contrato de trabalho não depende de forma especial para sua validade. Informa, ainda, que o contrato é real, "uma vez que a obrigação de dar do empregador depende da obrigação de fazer do empregado, consistente na execução de um serviço."[73]

Délio Maranhão[74] apresenta as seguintes características para o contrato de trabalho: contrato principal (pode estar acompanhado de contratos acessórios, como, por exemplo, o contrato de depósito), com natureza privada com cláusulas de

---

[70] DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil brasileiro. Teoria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 84.
[71] MORAES FILHO, Evaristo de. Op. cit. p. 251.
[72] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. cit. p. 111.
[73] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson, Op. Cit. p. 122.
[74] MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. Op. cit. p. 46.

ordem pública (há um mínimo legal que deve ser respeitado pelas partes), *intuitu personae* ou personalíssimo, sinalagmático (obrigações contrárias e equivalentes), consensual (nasce da vontade das partes), de trato sucessivo (não acaba com a prática de um único ato) e oneroso (há contraprestação pelo serviço executado ou pelo tempo à disposição).

De fato o contrato de trabalho é um contrato principal que gera obrigações e contratos acessórios, tais como: a) obrigações acessórias – previdenciárias, PIS[75], contribuições sindicais, assistência sindical etc.; b) contratos acessórios que se extinguem automaticamente com o rompimento do vínculo de emprego: seguro de vida, locação de imóvel, fornecimento de utilidade como carro, laptop , celular, plano de saúde, previdência privada, comodato de ferramentas etc.

Evaristo de Moraes[76] defende, ainda, que o contrato de trabalho seria um contrato de adesão, já que o empregado estaria obrigado a aceitar as condições impostas pelo empregador. Mas, essa posição é criticada pela doutrina majoritária, uma vez que é possível haver livre autonomia de vontade no ajuste de cláusulas que garantam direitos acima da lei. Apesar de rara, a autonomia de fato existe, o que retira a característica de contrato de adesão.

Dessa forma, o contrato de trabalho constitui espécie de negócio jurídico, de natureza bilateral, pois é acordo de vontades que, na conformidade da ordem jurídica, estabelece uma regulamentação de interesses entre as partes, com o objetivo de criar, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial.

Por isso os contratos contêm duas características: a) estrutural, isto é, a alteridade, que se demonstra através da bilateralidade de atribuições, do caráter sinalagmático do contrato (direitos e obrigações recíprocas); b) funcional, pois compõe interesses contrapostos, harmonizando os conflitos. Daí decorre sua função econômica e social, pois é através do contrato que uma vasta gama de interesses se harmoniza.

---

[75] O Programa de Integração Social (PIS) é uma contribuição social de natureza tributária, devida pelas pessoas jurídicas, com objetivo de financiar o pagamento do seguro-desemprego, abono e participação na receita dos órgãos e entidades para os trabalhadores privados. Ele é destinado aos funcionários de empresas privadas regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo administrado pela Caixa Econômica Federal.

[76] MORAES FILHO, Evaristo de. Op. cit. p. 252.

Há que se reportar que todo contrato pode ter três tipos de elementos: a) essenciais; b) naturais; c) acidentais. Sendo o contrato um negócio jurídico, requer, para a sua validade, a observância de requisitos ou de elementos essenciais.

Estes requisitos ou elementos essenciais para validade do contrato de trabalho dividem-se em extrínsecos e intrínsecos[77], sendo que aqueles existem independentemente da relação de emprego enquanto estes passam a existir quando da materialização da relação empregatícia.

A ausência de um dos elementos essenciais pode comprometer a existência ou a validade do contrato. Assim preleciona o artigo 166 do Código Civil brasileiro:

> Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:
> I – celebrado por pessoa absolutamente incapaz;
> II – for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;
> III – o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;
> IV – não revestir a forma prescrita em lei;
> V – for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;
> VI – tiver por objetivo fraudar lei imperativa;
> VII – a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

E de acordo com o art. 104 do mesmo código, para validade do negócio jurídico mister estejam presentes os requisitos, de forma concomitante: a) agente capaz; b) objeto lícito, possível, determinado ou determinável; c) forma prescrita ou não defesa em lei.

2.4.2.Da relação de trabalho

De acordo com o artigo 22 da Lei de Contrato de Trabalho argentina “haverá relação de trabalho quando uma pessoa realize atos, execute obras ou preste serviço em favor de outra, sob a dependência desta e de forma voluntaria e

[77] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso Op. cit. p. 145-146.

mediante o pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o ato que lhe dê origem".

Explica Grisolia[78] que esta é uma situação de fato que manifesta uma relação de dependência e pela definição transcrita se pode concluir que, sem prejuízo do contrato de trabalho – acordo de vontades materializado em um ato jurídico -, a relação de trabalho é a prestação efetiva das tarefas, as que podem consistir na execução de obras, atos ou serviços.

A lei considera que quem trabalha em relação de dependência celebrou anteriormente pelo menos um acordo tácito, que resulta válido já que o contrato de trabalho é, por essência, informal.

Consequentemente, o fato de se efetivar a prestação da força de trabalho pelo empregado em favor do empregador e mediante o pagamento de uma remuneração, define bem a situação referida no artigo 22, da Lei de Contrato de Trabaho argentina.

A fim de evitar que o empregador utilize os serviços do empregado e posteriormente desconheça o vínculo fundamentando-se na inexistência de contrato, impõe-se que os efeitos da relação sejam similares aos do contrato de trabalho, salvo se um terceiro de boa fé o desconheça e haja se oposto a esta prestação.

O artigo 24 da LCT estabelece que

> os efeitos do descumprimento de um contrato de trabalho, antes de se iniciar a efetiva prestação dos serviços, se julgarão pelas disposições do direito comum, salvo o que expressamente se dispuser nesta lei. Este descumprimento dará lugar a uma indenização que não poderá ser inferior ao importe de um mês de remuneração que se houver combinado, ou a que resulte da aplicação da convenção coletiva de trabalho correspondente.

Portanto, é possível que haja contrato de trabalho sem relação de trabalho, circunstância que sucede quando as partes celebram um acordo em virtude do qual se estabelecem obrigações porém se estipula que a efetiva prestação de tarefas por

[78] GRISOLIA, Julio Armando. op. cit. p. 74.

parte do trabalhador começará em data futura. Se trata de um acordo para trabalhar que ainda não chegou a se executar.

Dessa forma, enquanto não satisfeitos os efeitos do cumprimento do contrato, antes de iniciar-se a efetiva prestação dos serviços, o artigo 24 da LCT remete à ação de danos e prejuízos do direito civil; como mínimo, se deve pagar ao trabalhador uma indenização que não pode ser menor que um mês de remuneração estabelecida.

No Brasil, preocupado com a possibilidade dos abusos do poder econômico do empregador no momento de contratar, o legislador trabalhista foi rigoroso na regulamentação dos direitos dos empregados. Por conta disso, o contrato de trabalho tem suas regras mínimas impostas por lei, uma vez que os contratantes não possuem igualdade econômica como acontece, via de regra, nos contratos de natureza civil, em que qualquer direito pode ser ajustado ante a livre autonomia de vontade (partes patrimonialmente iguais).

Estas regras impostas pela lei são de ordem pública, cogentes e imperativas. Logo, as partes não podem delas dispor. Tal fato limita sobremaneira a autonomia de vontade dos contratantes, reduzindo a capacidade de ajustar. São verdadeiros contratos regulamentados.

Dessa forma, diante de tamanha limitação à liberdade de ajustar cláusulas contratuais do trabalho, alguns estudiosos negaram a existência do contrato em si, pois lhe faltava a vontade e partir daí decorreram diversas correntes: uns defendiam a idéia da relação de trabalho em substituição à nomenclatura “contrato de trabalho” ou “contrato de emprego”, abandonando, assim, a ideia contratualista.

Outros, perfilhando esta corrente anticontratualista ou acontratualista, preferiram justificar a relação de emprego pela simples inserção do empregado no empreendimento do empregador.

Neste diapasão, o empregador não ajusta e não contrata o empregado, apenas o insere na instituição empregadora. Daí exsurge a teoria institucionalista, em que ao empregado são impostas regras, no interesse da empresa.

Todavia, esta não é a realidade, pois quando o empregado aceita trabalhar numa empresa sabendo das condições de trabalho e vantagens propostas emite

uma declaração de vontade, pois não estava obrigado a tanto. Poder-se-ia dizer que este é um ato de adesão.[79]

Mas, como frisa De Page[80], “nenhum texto ou princípio de direito exige, para a validade de um acordo de vontades, que o conteúdo do contrato seja estabelecido pelas duas partes ou tenha sido objeto de negociações e discussões preliminares (...) todo contrato pode converter-se em um contrato de adesão, sem que, por esse motivo, as condições de sua validade sofram a menor modificação”

Com razão De Page quando diz que a relação de emprego é contratualista e tem fortes características de contrato de adesão, mas não o é, pois é possível o empregado ter autonomia para ajustar benesses acima da lei.

Portanto, há que se defender a teoria contratualista em detrimento da teoria do contrato de adesão. Ademais, a antiga concepção de que somente haveria contrato quando os sujeitos de direito, individualmente considerados, após discussão, debate e análise das propostas, conjugassem suas vontades para determinar o conteúdo do vínculo obrigacional criado por aquele pacto, há muito está superada pela moderna visão de que sempre haverá contrato quando houver a possibilidade de exercício da vontade, mesmo que esta seja limitada.

2.4.3.Dos sujeitos da relação de trabalho

No âmbito do trabalho individual dois são os sujeitos da relação: o trabalhador dependente e empregador. Segundo o artigo 25, da LCT, trabalhador é considerado "a pessoa física que se obrigue ou preste serviços nas condições previstas nos arts. 21 e 22 desta lei, qualquer que sejam as modalidades da prestação".

Trata-se de uma pessoa física com capacidade jurídica, que se obriga a prestar serviços em relação de dependência e de forma pessoal mediante o pagamento de uma remuneração. Portanto, o direito do trabalho argentino não considera trabalhador os incapazes, os autônomos nem as entidades coletivas.

---

[79] Neste sentido Cesarino Junior e Alice Monteiro. CESARINO JUNIOR, Direito social. São Paulo: LTr, 1980, p. 187; BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 223.

[80] Apud SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit. p. 230.

A natureza do serviço é pessoal e, portanto, não pode ser delegado o cumprimento da atividade. Ademais, ao tratar a relação de dependencia, é possível chegar ao conceito de trabalhador dependente por exclusão, determinando quem não o poderá ser.

Nesse sentido, cabe afirmar que quem não reúne esta qualidade:

- quem não é pessoa física.

- quem não está obrigado a prestar serviços.

- quem, embora esteja obrigado a prestar serviços, não está obrigado a ser remunerado (artigo 277, Código Civil argentino)

- quem não preste serviços sobre a dependência de outro, em qualidade de subordinado.

- quem, como ocorre na locação da obra (artigos 1629 e 1631) não se comprometem pessoalmente a realização de um serviço, senão que se limitam a entrega de um resultado cujo autor é juridicamente irrelevante.

- quem realiza prestações pessoais obrigatórias configuradas como um dever legal. Este é o caso da carga pública que pesa sobre uma testemunha.

- quando se trate de serviços exigíveis por uma relação de emprego público e que sua regulação legal se funde em normas constitucionais ou bem de direito adminstrativo.

Conforme o exposto, o trabalhador amparado pela LCT se caracteriza por vincular-se com seu empregador através de uma relação subordinada (que abarca os aspectos: econômico, técnico e hierárquico, ainda que com suas diferentes nuances), o que o distingue do trabalhador autônomo e ademais se insere em uma organização alheia e percebe por seu trabalho uma remuneração cujo montante se encontra determinado por uma norma aplicável (LCT, Convenção Coletiva de Trabalho, Estatuto, etc.), sem assumir riscos.

O artigo 26, da LCT, determina quem pode revestir a qualidade de empregador ao dispor que “se considera empregador a pessoa física ou conjunto delas, ou jurídica, tenha ou não personalidade jurídica propria, que requeira os serviços de um trabalhador”.

Trata-se de uma pessoa física ou jurídica que organiza e dirige o trabalho prestado pelo trabalhador subordinado, contando, ademais, com faculdades de controle e disciplina. O alcance do conceito é amplo: pode ser empregador tanto uma pessoa de existência visível, como uma pessoa jurídica e também as entidades sem fins lucrativos (a exemplo das organizações culturais), uma associação irregular (em formação), uma sociedade de fato ou, inclusive, um conjunto de pessoas físicas.

Podem ser empregadores as pessoas físicas, com exceção dos incapazes de fato e de direito. Também os sujeitos coletivos, entre os que se podem mencionar: as pessoas jurídicas públicas ou privadas (enumeradas no artigo 33 do Código Civil argentino – o Estado Nacional, as Províncias e os Municípios, as entidades autárquicas, a Igreja Católica).

Da mesma forma, são considerados empregadores os sujeitos previstos no artigo 46 do Código Civil, isto é, as associações que embora não tenham existência legal como pessoas jurídicas formais, são reconhecidas como simples associações civis ou religiosas e também as sociedades de fato ou irregulares e o conjunto de pessoas físicas, conforme de extrai do artigo 26, LCT.

O artigo 5º, LCT, define a empresa como “a organização instrumental de meios pessoais, materiais e imateriais, ordenados sob uma direção para o êxito de finalidades econômicas ou beneficentes”. Assim, os meios materiais são os instrumentos de produção e os imateriais são o conhecimento e a tecnologia em geral.

Segundo Grisolia[81]

> a LCT utiliza um conceito organizativo e finalista para defini-la, isto é, como um instrumento para satisfazer as necessidades humanas. Na realidade, não é um ente jurídico nem um sujeito da relação laboral, já que esta se estabelece entre pessoas físicas ou jurídicas.
>
> A mesma norma faz referência que o empresário é “quem dirige a empresa por si, ou por meio de outras pessoas, com o qual se relacionam hierarquicamente os trabalhadores, qualquer que seja a

[81] GRISOLIA, Júlio Armando. Op. cit. p. 80.

> participação que as leis atribuam a estos na gestão e direção da empresa".

Resulta relevante a ausência de empresa e de empresário para descartar a existência de relação de trabalho. Por exemplo, no caso do encanador que trabalha em uma habitação se pode observar que a casa não é uma organização de meio na qual se prestam serviços nem é dirigida por um empregador.

A norma menciona como empresário a quem dirige a empresa, seja por si ou pelo intermédio de outras pessoas que se acham na mencionada relação hierárquica com os trabalhadores. A situação particular se baseia na relação com os grupos de empresa ou empresas vinculadas.

O artigo 6º, da LCT, define estabelecimento como "a unidade técnica ou de execução destinada ao êxito dos fins da empresa, através de uma ou mais unidades". Trata-se do lugar onde se produz. A empresa pode explorar diferentes ramos e, inclusive, estar integrada por vários estabelecimentos.

O Estado pode ser tangencialmente sujeito do direito do trabalho como empregador quando assume o caráter em relações regidas pelas normas laborais. Entretanto, sua função essencial é a de autoridade pública, ao intervir como órgão de controle e de aplicação tanto nas relações individuais como coletivas por meio do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social.

Efrén Córdoba[82] explica que

> deve se efetuar uma necessária distinção entre as figuras do empregado ou trabalhador do Estado, e a do funcionário público, já que os primeiros realizam atos de apoio, como agentes imediatos da autoridade pública, a contrário do funcionário, que é titular da função pública e exerce poder de mando.

Ter um emprego, não só constitui o principal recurso com que conta a maioria das pessoas para suprir as suas necessidades materiais, como também lhes permite

---

[82] CÓRDOBA, Efrén. Relaciones laborales en la función pública en América latina. Revista Internacional del trabajo, vol 99, nro. 3, Julio-septiembre 1980, p. 313,

plena integração social. Por isso, a maior parte dos países reconhece o direito ao trabalho como um dos direitos fundamentais dos cidadãos.

As possibilidades de emprego que os sistemas econômicos podem oferecer em certo período, relacionam-se com a capacidade de produção da economia, com as políticas de utilização dessa capacidade e com a tecnologia empregada na produção. Os economistas clássicos entendiam que o estado de pleno emprego dos fatores de produção (entre eles o trabalho) era normal, quando a economia estivesse em equilíbrio. Assim, há que se refutar distinção entre relação de trabalho e relação de emprego (como ocorre no Brasil).

Mauricio Godinho Delgado[83] ensina que:

> A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um

[83] DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 285-286.

> tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigorantes. ().

Feita esta distinção, o referido autor ainda explica que:

> De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sóciojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Logo, para configuração da relação de emprego, ou o vínculo empregatício, espécies estas da relação de trabalho, é necessária a existência dos elementos fático-jurídicos cumulativamente, conforme mencionado pelo doutrinador. O mesmo complementa seu ensinamento dizendo que:

> O fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Desta forma, existindo os cinco elementos fático-jurídicos na prestação de serviço de determinada pessoa (empregado) a um empregador, ficará materializada a relação de emprego. Estes elementos encontram amparo na Consolidação das Leis do Trabalho e com este cenário, temos que a relação de trabalho é gênero e a relação de empregado é uma espécie de relação de trabalho.

Vê-se que a relação de emprego necessita cumulativamente dos cinco elementos fático-jurídicos para se configurar, de modo que além de configurar a relação empregatícia, consequentemente haverá a caracterização dos sujeitos desta relação, o empregado e o empregador.

Empregado é aquele que presta serviços com os mesmos elementos fático-jurídicos e o empregador será aquele que dirigirá a empresa e o empregado. Sobre a figura do empregado, o renomado doutrinador Amauri Mascaro Nascimento[84] expõe que "no Brasil, os arts. 3º e 2º da Consolidação das Leis do Trabalho contêm os elementos necessários para a sua definição".

De acordo com o art. 3º, da CLT, considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Diante de tal previsão é possível extrair os elementos fático-jurídicos constitutivos da caracterização de emprego. São eles: (I) Ser pessoa física; (II) Ter pessoalidade; (III) Não ser eventual; (IV) Ter onerosidade, (V) Subordinação e (VI) existir o empregador.

O parágrafo único do artigo 3º, da CLT, estabelece que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Note-se que os dispositivos legais mencionados trazem importantes informações para a caracterização de uma relação de emprego, ou seja, para se afirmar que uma pessoa é empregada ou não (por meio da verificação de seus requisitos, pois caso falte um deles não restará configurada a relação de emprego). Assim, relação jurídica é o vínculo entre dois ou mais sujeitos de direito, levando à criação, à modificação e à extinção de direitos.

Com relação ao empregador o artigo 2º, da CLT conceitua como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. E o parágrafo primeiro informa que se equiparam 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.

E Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver (em) sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente

[84] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24ª edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 611-612.

responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (artigo 2º, § 2º, CLT).

Note-se que a CLT admite como empregadores tanto uma pessoa física, como no caso da contratação de um advogado, um médico ou um contador, quanto um grande grupo empresarial, que além de assumirem os riscos de seu empreendimento, assalariam e dirigem a prestação do pessoal de serviços, a qual pode dar-se de forma direta ou por intermédio de prepostos.

Assim, o conteúdo da relação jurídica pode ser simples ou complexo. Simples, quando há um só direito subjetivo, ocupando cada sujeito uma posição. Complexa é a relação jurídica na qual há vários direitos subjetivos, ocupando os sujeitos, concomitantemente, as duas posições: ativa e passiva.

As normas jurídicas disciplinam os comportamentos humanos na sociedade. Há relações sociais em que a conduta humana leva em consideração diversos fins, por exemplo: econômicos, morais, religiosos, artísticos, etc, não gerando na ordem jurídica. A partir do momento em que o social interage com o direito, os vínculos se transformam em jurídicos, permitindo a existência de uma norma a disciplinar os comportamentos humanos. Quando as relações sociais se encaixam nesses modelos, elas passam a ser tidas como uma relação jurídica.

Na relação de emprego, há um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo sujeitos, de um lado, o empregado, que presta serviços, e de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário. Desta forma, o contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego. O ordenamento jurídico brasileiro adotou uma posição intermediária ao enunciar que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso.

A relação empregatícia surge da vontade das partes. Portanto, a relação de emprego implica a existência do próprio contrato de trabalho, o qual se estabelece entre o empregado e empregador. A relação é pessoal, visto que o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa durante a prestação dos serviços, denotando o caráter de uma obrigação personalíssima.

Segue abaixo quadro-resumo comparado dos dispositivos acerca dos elementos essenciais do direito do trabalho brasileiro e argentino em comento: contrato de trabalho, relação de trabalho e sujeitos da relação de trabalho:

Elementos básicos do Direito do Trabalho	Argentina	Brasil
Contrato de trabalho	Art. 957, Código Civil e Comercial Argentino. Art. 957. Contrato é o ato jurídico mediante o qual duas ou mais partes manifiestam seu consentimento para criar, regular, modificar, transferir ou extinguir relações jurídicas patrimoniais. Art. 21, LCT. Haverá contrato de trabalho, qualquer que seja sua forma ou denominação, sempre que uma pessoa física se obrigue a realizar atos, executar obras ou prestar serviços em favor de outra e sob a dependência desta, durante um período determinado ou indeterminado de tempo, mediante o pagamento de uma remuneração. Suas cláusulas, forma e condições de prestação, restam submetidas às disposições de ordem pública, aos estatutos, às convenções coletivas ou os laudos com tais forças e os usos e costumes.	Art 442, CLT: Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Art. 443, CLT: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.
Relação de Trabalho	Art 22, LCT. Haverá relação de trabalho quando uma pessoa realize atos, execute obras ou preste serviço em favor de outra, sob a dependência desta de forma voluntária e mediante o pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o ato que lhe deu origem. Existência de uma prestação efetiva de Tarefas. Existência do Contrato de Trabalho sem Relação de trabalho	A expressão relação de trabalho representa o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie. Pode-se dizer que o gênero "relação de trabalho" engloba, além da relação de emprego, outras formas de prestação/realização de trabalho como, por exemplo, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho portuário avulso, o trabalho eventual, o trabalho institucional e o trabalho realizado pelo estagiário. Assim, toda relação de emprego (espécie) é uma relação de trabalho, mas nem toda a relação de trabalho é uma relação de emprego.[85]

[85] O que identifica a relação de emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, de um lado empregado, pessoa física, e de outro o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica. Para a existência desse vínculo, que une o empregado ao empregador na execução de uma obra ou prestação de serviços, deve haver a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não

Sujeitos do contrato de trabalho	Art. 25, LCT (Trabalhador): Se considera "trabalhador", de acordo com esta lei, a pessoa física que se obrigue ou preste serviços nas condições previstas nos artigos 21 e 22 desta lei, qualquer que sejam as modalidades de prestação. Art. 26, LCT (Empregador): Se considera "empregador" a pessoa física ou conjunto delas, ou jurídica, tenha ou não personalidade jurídica própria, que requeira os serviços de um trabalhador.	Art. 3º, CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Art. 2º, CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Trabalhador independente (autônomo) é aquela pessoa que presta serviços de maneira autônoma, no que respeita às condiçoes e execução do trabalho.

2.5. Relação do Direito do Trabalho com outros ramos

A despeito da incontestável autonomia, o direito do trabalho não pode ser apreciado como uma disciplina jurídica isolada ou absolutamente desvinculada de outras tantas existentes. A interdependência é uma regra no mundo científico. Observem-se, por conta disso, as relações estabelecidas entre o direito do trabalho e outras disciplinas, jurídicas e não jurídicas.[86]

No campo do direito constitucional, De Diego[87] explica que

> Desde a inclusão do art. 14 bis na Constituição Nacional argentina e a corrente que respalda ao denominado 'constitucionalismo social', existem importantes nexos entre o direito do trabalho e a carta magna, todo ele potencializado pela novidade que ingressou na reforma de 1994 ao incorporar com natureza constitucional os tratados internacionais.

A Constituição é o alicerce do ordenamento jurídico, sendo, por isso, evidente a existência de laços entre qualquer ramo do direito e o direito constitucional. No que diz respeito especialmente ao direito laboral, é de registrar que no Brasil a Carta de

---

se configura o vínculo de emprego: a pessoalidade, a não eventualidade, a dependência e a onerosidade ou contraprestação pelos serviços.

[86] MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 52.
[87] DE DIEGO, Julián Arturo. Op. cit. p. 42.

1988 reconheceu o valor social do trabalho como fundamento da República (art. 3º, III), oferecendo, por essa razão, uma especial proteção aos direitos sociais (art. 6º).

A Constituição brasileira promoveu um conjunto de direitos mínimos aos trabalhadores urbanos, rurais (art. 7º, inciso I a XXXIV) e domésticos (parágrafo único do art. 7º). Dessa forma, não é possível estudar o direito do trabalho sem previamente conhecer os princípios, as limitações e os pressupostos constantes do mencionado texto estrutural.

No âmbito do direito civil argentino pode estar associado à locação de serviços e a locação de obras como figuras nascidas no seio do direito civil, que para muitos autores, constituem os antecedentes mais próximos do contrato de trabalho e do direito laboral em si mesmo. É muito importante o caráter subsidiário que tem o Código Civil para o direito do trabalho, não somente em relação aos contratos e seu processo de formação, senão em outros temas como é o da capacidade das pessoas.

Sem muita diferença, no Brasil o contrato de trabalho teve origem no Direito Civil e como espécie do gênero contrato. Ele se desenvolveu por meio da locação de serviços, consubstanciada nos artigos 593 e seguintes do Código Civil brasileiro. A partir do conceito de empreitada foi possível notar algumas relações com o contrato de trabalho.

Dessa forma, o Direito do Trabalho se utiliza, subsidiariamente, do Direito Civil, principalmente da parte de obrigações e contratos previstos no Código Civil, pois o parágrafo único do artigo 8º, da CLT, determina que o Direito comum será fonte subsidiária daquele naquilo que não for incompatível com seus princípios fundamentais.

Com relação ao direito comercial argentino, muitas instituições laborais surgiram deste ramo do direito, o que já criou um vínculo de origem. Na atualidade, o trabalho e a empresa são figuras essenciais e centrais do mundo laboral de modo que, em forma permanente, se recorre à legislação comercial para compatibilizá-la com a estritamente laboral.

No Brasil esta relação também é nítida, pois este ramo do direito regula as várias formas de sociedades mercantis, sendo que a empresa é uma das partes do

contrato de trabalho. Registre-se que em eventual falência do empregador o trabalhador terá direito a reivindicar as verbas que lhe são devidas, o que importa a verificação de como isso será feito.

Assegura-se, ainda, que em caso de mudanças na estrutura jurídica e na propriedade da empresa, os direitos dos trabalhadores serão assegurados (artigos 10 e 448, da CLT).

Partindo agora para a seguridade social, existem pontos de contato em institutos que tem um claro conteúdo laboral. O sujeito da seguridad social é mais amplo já que não somente ampara a quem trabalha em relação de dependencia, senão que cobre aos autônomos e aos que não trabalham (desempregador). É dizer que se cobre ao homem em geral.

No Brasil existe um capítulo próprio na Constituição (artigos 194 a 204) que trata da previdência social, sobretudo no que se diz respeito à proteção da maternidade, à gestante, além da assistência social (amparo à infância e adolescência), a promoção da integração ao mercado de trabalho, etc.

Por sua vez, o direito do trabalho tende a internacionalizar-se, seja pelos aspectos binacionais que se dão com países limítrofes, seja pelos efeitos supranacionais dos instrumentos da OIT e outros organismos, seja pelo interesse universal de transformar e homogeneizar as instituições laborais dentro do processo de globalização ou de mundialização da política econômica em geral e a macroeconomia em particular. É patente a relação com o direito internacional público.

No âmbito penal as principais relações residem na inclusão entre as infrações de matéria trabalhista e na unidade de figuras e conseqüente problema das relações entre o ilícito trabalhista. Existe no Brasil um capítulo próprio de seu Código Penal destinado aos “Crimes contra a organização do trabalho”; na Argentina se refere aos “Delitos contra a liberdade de trabalho e associação”.

A título de exemplo a lei penal brasileira proíbe o atentado contra a liberdade de trabalho, de contrato de trabalho, a boicotagem violenta, o atentado contra a liberdade de associação, a frustração de direito assegurado por lei trabalhista, a

frustração de lei sobre a nacionalidade do trabalho, o exercício de atividade com infração de decisão administrativa e o aliciamento para o fim da emigração.

Luciano Martinez[88] assevera que "existem diversas condutas trabalhistas que são tipificadas como crime. É tão extensa a lista de delitos relacionados ao trabalho que alguns doutrinadores mencionam a existência de uma variável entre os ramos penal e trabalhista intitulada 'direito penal do trabalho.'[89]" e que passamos a dedicar uma especial atenção.

3. Do Direito Penal do Trabalho

3.1. Origem e definição

Originariamente o direito penal do trabalho estava ligado muito mais ao direito penal e ao econômico que ao direito do trabalho em si. Preocupava-se basicamente com os crimes contra a ordem do trabalho onde denunciava a tendência de considerar o conjunto das normas penais relativas à disciplina do trabalho como ramo particular do direito penal geral.

O direito penal do trabalho e da economia diante do complexo de normas de natureza penal regulava o conjunto de fenômenos da economia, tutelando-os como interesse público e como fator e instrumento de produção nacional. Não era considerado ciência autônoma do direito já que lhe faltariam os requisitos verdadeiros e próprios mas bem poderia se considerar como uma parte especial dos ramos mais vastos da ciência (tanto do direito penal, como do direito do trabalho ou do direito corporativo).

Nesse sentido, Vannini[90] não chegou a nenhum momento a levantar a bandeira da autonomia do direito penal do trabalho e o definia como

---

[88] MARTINEZ, Luciano. Op. cit. p. 53-54.
[89] FELICIANO, Guilherme Guimarães. Aspectos penais da atividade jurisdicional do juiz do trabalho. Síntese Trabalhista n. 159, 2002, p. 23.
[90] VANNINI, Ottorino. Diritto Penale del Lavoro, in U. Borsi e F. Pergolesi, Trattato di Diritto del Lavoro, vol IV. Padova, 1939, p. 271-273.

> um complexo de normas jurídico-penais que regulam a tutela da economia pública através da incriminação das atividades individuais tendentes a alterar arbitrariamente as relações entre capital e trabalho e também a ordem e a disciplina do trabalho, com relativo e conseqüente perigo ou dano para o andamento normal da produção.

Krotoschin[91] entendia que

> por direito penal do trabalho entende-se todo conjunto de normas jurídico-penais, de caráter repressivo, destinadas a defender, em primeiro lugar, a ordem jurídico-trabalhista pública contra atividades individuais que alterem arbitrariamente esta ordem.

O que se percebe é que à época da construção desta intesecção laboral-penal não havia um estudo perfeitamente organizado/definido. Algumas vezes eram consideradas normas oriundas do Código Penal, outras vezes normas contidas em leis especiais: e tanto em um caso como em outro é possível admitir que mais fizesse parte do direito penal do que do sistema do direito do trabalho.

Dessa forma o termo “direito penal do trabalho” era considerado por alguns doutrinadores, *ab initio*, uma expressão imprópria já que era mais preferível e mais exato se referir às normas de “tutela penal do trabalho”.

No Brasil, o Código Penal de 1940 vivia o mesmo clima corporativo de organização da economia. Foi inserido, pela primeira vez na história, um título especial (Título IV, artigos 197-207) atinente aos “crimes contra a organização do trabalho” e segundo Nelson Hungria e Romão Côrtes de Lacerda[92], a esta denominação incluía em seu âmbito todo o edifício da organização estatal do trabalho, da economia dirigida, de democracia autoritária (como se dizia à época), tendo em vista mais o conjunto de interesse estatal do que propriamente a figura isolada dos indivíduos.

---

[91] KROTOSCHIM, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, vol. II. Buenos Aires, 1948, p. 305.
[92] HUNGRIA, Nelson. LACERDA, Romão Côrtes de. Comentários ao Código Penal. Vol, VIII, 2ª Ed. Rio de Janeiro, 1954, p. 19-20.

A exposição de motivos que fundamentou a criação do referido Título é clara no sentido de que a proteção jurídica não é concedida à liberdade do trabalho, propriamente, mas à organização do trabalho, inspirada não somente na defesa e no ajuizamento dos direitos e interesses em jogo, mas também, e principalmente, no sentido superior do bem comum de todos.

Dessa forma, atentatória ou não da liberdade individual, toda ação perturbadora da ordem jurídica no que concerne ao trabalho era considerada ilícita e assim sujeita às sanções repressivas, seja de direito administrativo, seja de direito penal.

A reviravolta conceitual dos crimes contra a liberdade do trabalho, do século XIX, para os crimes contra a organização do trabalho, do século XX, revela que os destinatários imediatos da norma penal eram os indivíduos, e os mediatos o Estado; e passou-se exatamente ao oposto. O interesse passou a ser do Estado, do Poder Público, do sistema, passando os indivíduos, os grupos, as classes, as pessoas, a um plano secundário.

Ressalte-se que à época dos ideais individualistas e liberais da Revolução Francesa, sobretudo às Declarações dos Direitos do Homem e do Cidadão, a Lei Le Chapelier[93] e o Código Penal francês de 1810[94] (artigo 414/416), punia-se a coalizão e a greve em si mesmas (na França até 1864), como delitos de coação da maioria contra a liberdade de trabalho de alguns.

---

[93] Foi uma lei francesa, aprovada no início da Revolução Francesa, em 14 de junho de 1791, escrita e defendida por Issac René Guy le Chapelier, onde proibia os sindicatos, as greves e as manifestações dos trabalhadores. Sob a alegação da defesa da "livre empresa" e da iniciativa privada, as penas a se aplicar aos sindicalistas podiam ir desde avultadas quantias em dinheiro e privação de direitos de cidadania até a pena de morte (Art 7º e 8º). Temia-se, tanto a ascensão de uma nova classe de pequenos e médios proprietários, como o comportamento dos operários que, impedidos de se organizarem nas suas antigas e livres corporações de ofícios, começaram a fundar sindicatos através dos quais procuravam obter salários que acompanhassem a inflação. Esta lei só veio a ser revogada em 25 de Maio de 1864, quando da admissão do direito à livre associação sindical e do direito à greve.

[94] O primeiro código penal que coletou os requisitos que foram estabelecendo-se sobre a forma de um corpo legislativo moderno, foi o Código Penal francês, da época napoleônica (por ele também denominado Código penal napoleônico). Foi promulgado em 1810 com a finalidade de dar coerência a um sistema jurídico quase indecifrável pela quantidade de normas dispersas que existiam. Mais adiante a codificação penal foi se estendendo pela Europa (sobretudo pelos países de Direito continental) e por todos los territórios sob os quais estes estados europeus sofriam influência. Esta idéia jurídica da existência de códigos é tipicamente burguesa e liberal, dado que favorece as trocas comerciais e de segurança jurídica. Ademais, no caso do Código penal, era possível permitir aos cidadãos um maior conhecimento dos delitos, como também não ser processado por atos delitivos que poderiam desconhecer.

Se todos tinham o direito de trabalhar como e onde lhes aprouvesse, sem que ninguém lhes pudesse turbar o efetivo exercício desta liberdade, como se permitiria o aliciamento, a pressão e as intimidações a favor da paralisação do trabalho? Apesar de tudo, a inspiração a tal delito era nobre e elevada, já que não havia como negar, em nome da liberdade geral e irrestrita de trabalhar como um direito natural de todos.

Nos primeiros anos do século XX dizia Mario Cevelotto[95] que qualquer crime cometido com o fim de violar a liberdade de trabalho de outrem deveria incidir nas sanções do direito comum; e as disposições especiais do Código Penal italiano não seriam, por isso, um exame estritamente jurídico aceitável.

Para ele o fato da greve está sempre sujeito a punição própria, ou como violência pública que ocasiona desordens, agitações ou tumultos, ou como ameaça, ou lesão, ou violência privada, quando tais sejam os meios usados para induzir os companheiros à greve. Daí as irretorquíveis observações com as quais se combatia a conveniência deste tipo de delito.

O capítulo “Dos crimes contra a Organização do Trabalho” do Código Penal brasileiro de 1940 abrangia as seguintes espécies de delitos: atentado contra a liberdade de trabalho; atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta; atentado contra a liberdade de associação; paralisação de trabalho seguida de violência ou perturbação da ordem; paralisação de trabalho de interesse coletivo; invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola; sabotagem; frustração de direito assegurado por lei trabalhista; frustração da lei sobre a nacionalização do trabalho; exercício de atividade com infração de decisão administrativa; aliciamento para o fim de emigração; e aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional.

À época da edição deste Código as paralisações pacíficas de trabalho não eram punidas, pois constituíam apenas ilícito administrativo ou civil. A característica do delito de greve constituía-se na fraude ou na violência, como igualmente era esta a principal característica na quase totalidade dos delitos.

---

[95] CEVOLOTTO, Mario. I Delitti contro la libertá del lavoro nel Diritto Penale Italiano. Torino, 1911, p. 68.

Dessa forma, é constatável que no Brasil não se chegou ao rigorismo do regime italiano, já que a greve, o lock-out e as demais figuras infratoras contra a organização do trabalho somente atingiam as raias do delito punível criminalmente quando realizadas com violência ou fraude.

E a título de exemplo, na Itália os crimes contra a organização do trabalho eram classificados pela doutrina italiana como crimes de perigo, isto é, caracterizava-se pela ação criminosa independentemente da existência concreta de um dano real. Admitia-se, assim, o fato como crime, sem exigir que um dano *in concreto* se tenha verificado, bastando a possibilidade do dano *in abstracto*.

Foi a partir do Decreto-Lei nº 1.004, de 21 de outubro de 1969, o Código Penal brasileiro passou a ter nova denominação no Título IV: Dos crimes contra a liberdade ou organização do trabalho. Deu-se uma concessão ao antigo liberalismo, conciliando-se as duas maneiras de classificar legalmente a matéria, afinal nem todos os delitos são estritamente contra a organização estatal da economia; há também os interesses individuais a se proteger.

Cesar Arese[96] explica que

> as definições do Direito Penal do Trabalho consultam a realidade normativa que lhe toca viver em cada sistema e época. Podem se encontrar nos velhos manuais espanhois e italianos conceitos de Dereito Penal do Trabalho influenciados pela ideologia fascista. Se outorgava nesta época grande importância à penalização de condutas patronais e obreiras contrárias ao ordenamento estatal.

Dessa forma, se considerava este ramo como um complexo de normas jurídico-penais dirigidas a tutelar a economia pública através da incriminação da atividade individual tendente a alterar arbitrariamente a relação entre capital e trabalho, a ordem e a disciplina do trabalho com perigo e dano para a normalidade produtiva[97]. Sendo que a legislação vigente àquela época não admitia o exercício do

---

[96] ARESE, Cesar. Derechos Humanos Laborales. Rubinzal Culzoni Editores, 2014, p. 3.
[97] VANNINI, Ottorino. Op. cit. p. 271.

direito de greve e de *lock-out* por atentar contra a economia pública; o trabalho era considerado um dever social inalterável tal como a continuidade da produção.

No direito argentino e abandonando esta direção, se pode resgatar a definição de Cabanellas que explica que o Direito Penal do Trabalho é "o ordenamento jurídico relativo às ações ou omissões voluntárias sancionadas pela lei penal e que guardam relação com a atividade laboral"[98]. Krotoschin[99] sintetizava a disciplina dizendo que é "o conjunto de normas jurídico-penais, de caráter repressivo, destinadas a defender, em primeiro momento a ordem jurídico-laboral público contra atividades individuais que alterem arbitrariamente essa ordem"

Mais atualmente, Arroyo Zapatero o define como o conjunto de preceitos penais criados para garantir a efetividade das normas declarativas e ordenadoras destinadas a tutelar os trabalhadores[100]. A este conceito, Baylos y Terradillos lhe observam que os preceitos penais funcionam como garantia de normalidade nos lugares de produção por meio de sanção legal e jurisprudencial[101]. De tal maneira se ressalta uma dicotomia ou contradição que encerraria indefectivelmente este objeto de estudo.

Também de forma atual Montemarano entende que o Direito Penal do Trabalho é o conjunto de normas penais geradoras de tutela dos interesses regulados na relação de trabalho e nas normas penais especiais que a legislação em matéria de trabalho institui em resguardo a seus preceitos[102].

De outra forma, Romagnoli y Ghessi observam que é junto com o direito administrativo do trabalho uma mera "convenção lingüística" de utilidade prática para identificar uma temática determinada no estado de nascimento, é dizer um "direito baby"[103]. O que não o impede de deixá-lo dentro de um sarcófago sagrado onde se expia a má consciência social.

---

[98] CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, V. II, Omeba, Buenos Aires, 1960, p. 506.
[99] KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1948, p. 305.
[100] ARROYO ZAPATERO, Luis. Manual de derecho penal del trabajo. Barcelona, 1988, p. 10.
[101] ARROYO ZAPATERO, Op. cit. pag. 31.
[102] MONTEMARANO, Armando, Diritto penale del laboro, Ed. 24 ore. Milano, 2000, p. 1.
[103] ROMAGNOLI, U.; GHEZZI, G. Il rapporto di laboro, Zanichelli. Bologna, 1999, p. 397.

Naturalmente, a avaliação, orientação política, objetos jurídicos protegidos e até mesmo o propósito desta disciplina nos leva a se atravessar em areias movediças doutrinárias ou contraditórias.

Não há dúvida de que o mundo do trabalho registra tensões e mutações, promoção de instituições que logo perdem o sentido, dada a evolução do tema como também seu objeto de estudo e as forças que governam a realidade social. O direito penal igualmente se direciona muitas vezes como a idéia de controle social e disciplina do Estado, que se privilegia em cada época.

É por isso que provisoriamente e para não incorrer em valorações que pelo momento não possam ser objetivas, se pode concluir que se está diante de um conjunto de normas incriminadoras cujo conteúdo preceptivo se refere às relações sindicais, à tutela dos direitos dos trabalhadores dependentes e à observância das disposições da seguridade social.

Mais genérica e assepticamente Cesar Arese informa que se pode dizer que "é o conjunto de normas e princípios penais referidos às relações individuais e coletivas de trabalho e ao cumprimento das obrigações e o funcionamento da seguridade social."

3.2. Sintomas de mudança e a necessidade de proteção constitucional

Estela Milagros Ferreirós[104] admite que por muito tempo "a legislação argentina, não tem tido muito em conta aos trabalhadores, quando os mesmos resultam vítimas de delitos, abarcados em sua tal condição." E com grande diferença em relação a outros países do mundo, como España, a Argentina, tem uma legislação e um exercício insuficiente do tema.

Cesar Arese relata que o Direito do Trabalho argentino foi devastado durante um longo período pelo ceticismo, contração e até um reducionismo absurdo. Tentaram declinar a sua competência em matéria de acidentes e enfermidades

[104] FERREIRÓS, Estela Milagros, El Derecho Penal del Trabajo, Doctrina Laboral. Buenos Aires: Errepar, agosto 2003, p. 1.

laborais; o direito coletivo sofreu redução frente ao auge da negociação individual ou pluri-individual; os servidores públicos foram demitidos em massa enquanto aparecia uma enorme contratação de locadores de serviços e se verificou que em alguns casos as velhas normas napoleônicas do Código Civil justificavam mais que as do "Novo Direito".

Relata o jurista que

> nos últimos tempos o Direito do Trabalho tem recobrado intensidade e riqueza na negociação coletiva gerando seus próprios sistemas autônomos e permanentes de geração de normas e de resolução de conflitos; se está revisando o mercantilismo, a privação de acesso à justiça competente e a falta de interesse na prevenção em matéria de acidentes trabalhistas; os dependentes públicos se atrevem a desafiar sua inexistência laboral procurando seu reconhecimento como trabalhadores ante ao foro natural do trabalho e se registra o retorno dos trabalhadores afetados pelo concurso; se começa a consolidar a jurisprudência a respeito da discriminação laboral e tem tomado força e nova dimensão interna o Direito Internacional do Trabalho mediante os pronunciamentos da nova integração da Corte Suprema.

Em suma, cresceu a força e confiança no Direito do Trabalho argentino. Em paralelo a isto é possível relatar vários temas que marcham em um determinado sentido. De certo modo aumentou consideravelmente a perseguição da irregularidade no labor[105] e se deu a luz a numerosas figuras penais específicas ligadas à evasão de contribuição às receitas da seguridade social ou ao funcionamiento do sistema de previdência.

A título de exemplo há que se citar a Lei 24.241 do "Sistema Integrado de Aposentadorias e Pensões" e a Lei 24.769, sobre o "Regime Penal Tributario". E à punição de condutas evasivas da lei 23.660 de Seguro Nacional de Saúde se

[105] Este processo se iniciou com a "Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013" que criou um capítulo especial a respeito; continuou com as leis 25.323 e a lei 25.345 que modificou a "Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744" ao incluir a persecução especial da irregularidade nos arts. 80 y 132 bis.

agregaram também a persecução penal pelo descumprimento dos deveres de assistência médica e farmaceutica e à omissão de declaração e pagamento de contribuições no marco da Lei sobre Riscos de Trabalho Nro. 24.557.

No campo das contravenções penais, avançou-se para o aprofundamento e unificação de figuras, critérios e procedimentos de repressão de infrações laborais e à seguridade social por meio das Leis 25.212 e 27.877.

Em outra ordem, tem-se percebido a flexibilidade dos campos doutrinários. É comum falar-se de espaços inter e multidisciplinares como o Direito da Empresa, o Direito dos Negócios, o Direito Penal Econômico, o Direito das Organizações, o Direito da Negociação, o Direito Ambiental, o Direito da Informação, etc.

Estes estudos operam transversalmente, aprofundando e tratando de promover uma diversidade de visões e respostas do direito a um mesmo objeto de estudo, como fenômeno ou instituição. Em outras palavras, o estudo avança além dos limites disciplinares tendo em vista a força dos fatos que causam impacto sobre o mundo do direito.

Nos últimos anos tem-se debatido o modelo penal imposto na Argentina[106] e se projeta uma reforma integral e atualizada do Código Penal através da Res. do Ministério da Justiça Nro. 303 de 14/12/04.

Finalmente e sem esgotar o tema, tem-se percebido a insuficiência ou falta de respostas normativas no âmbito laboral a assuntos como a mão de obra estrangeira que se admite em certos setores industriais, a reincidência de acidentes de trabalho inexplicáveis, a exploração sexual de menores, a violência no trabalho; o assédio sexual no trabalho, o trabalho infantil, a invasão à intimidade do trabalhador, as

[106] A incorporação de Eugenio Zafaroni à CSJN (Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina) veio a dar força à corrente garantista do direito penal. Ele foi ministro da Suprema Corte Argentina de 2003 a 2014, e desde 2015 é juiz da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Suas teorias são amplamente difundidas no Brasil. Ele é considerado por muitos juristas o defensor do garantismo, sendo que até meados da década de oitenta Zaffaroni ainda pensava o Direito Penal como legítimo instrumento de controle social em vista da eficiência das penas criminais para ressocializar o punido. O garantismo é um sistema sócio-cultural que estabelece instrumentos jurídicos para a defesa dos direitos fundamentais e conseqüente defesa do acesso aos bens essenciais à vida dos indivíduos ou de coletividades, que conflitem com interesses de outros indivíduos, outras coletividades e/ou, sobretudo, com interesses do Estado. O Garantismo se vincula ao conceito de Estado Democrático de Direito, modelo político-jurídico destinado a limitar e evitar a arbitrariedade do poder punitivo estatal. Entretanto, possui matriz positivista e, embora carregue em si o minimalismo penal como um de seus postulados, pensa o poder punitivo como um instrumento legítimo e em alguns casos eficiente.

perturbações à liberdade pessoal ou a necesidade de uma crescente persecução do trabalho irregural.

A título de exemplo, veja-se jurisprudência a respeito do acidente na hogar-taller de Buenos Aires abril de 2006 em que uma família de trabalhadores bolivianos morreu carbonizada e provocou uma onda de controles na indústria de vestuário. Tomou-se conhecimento da grande exploração de mão de obra estrangeira que ingressou ilegalmente no país:

> Em "Salazar Nina, Juan Carlos e outro s/falta de mérito e incompetência", a CNCrim. e Correicional Federal, Sala I, 08/05/2006 resolveu aprofundar a investigação das explorações laborais clandestinas e a comissão dos delitos de redução à servidão e tráfico ilegal de mão de obra (art. 116 Lei de Migrações Nro. 25.871). Inf. Eldial.com, 12/5/06.

Patente é a importância de se estudar o tema denominado Direito Penal do Trabalho e da Seguridade Social que, de antemão, não é uma criação recente senão que teve reconhecimento no passado do direito nacional argentino e é especulado no direito comparado.

Com diferentes denominações o Direito Penal Laboral, Direito Penal do Trabalho, o mais comprido Direito Penal do Trabalho e da Seguridade Social ou o mais específico Direito Social Penal, vem hoje conotar em sua mutante existência como ramo autônomo do direito.

Muito embora no início do Direito Penal do Trabalho não se cogitasse sua autonomia, houve momentos em que alguns doutrinadores se ocuparam de lançar a autonomia de seu estudo. No México, Trueba Urbina[107] afirmava que

> o direito Penal e o Direito do Trabalho são disciplinas jurídicas autônomas, com princípios, doutrinas, conteúdo, instituições próprias, porém enlaçadas em sua ação conjunta pela biologia, a sociologia, a economia e a filosofia. Quando o direito é ineficaz para

[107] BOTAS, Ec. Derecho Penal del Trabajo. México, 1948.

> conservar inalterável a ordem jurídica das relações do trabalho, vem em seu auxílio o Direito Penal com sua sistemática dominadora, rígida e inalterável. E neste momento as correntes científicas das duas disciplinas se fundem, seus elementos atuam conjuntamente a fim de realizar a segurança da tutela jurídica; de tal modo que reafirma a força do Direito e a efetividade prática da norma. Sucede o mesmo quando dois rios se confundem em um só: se forma uma corrente mais caudalosa e potente.

Conclui este autor que "em consequência ao desembocar o Direito Penal e o Direito Laboral no vértice das relações de trabalho, surge uma nova concepção jurídica, o Direito Penal Laboral". Dessa forma, é seguro afirmar que os conceitos clássicos do Direito Penal como responsabilidade, tipicidade, peliculosidade, etc. devem ser incluídos pela doutrina laboralista.

Na Argentina, Mariano Tissembaum, adverte sobre uma vinculação cada vez mais estreita entre ambos os ramos ao incluir no direito do trabalho normas criminais destinadas a assegurar sua tutela. Era comum mencionar sua existência por volta dos anos 50 muito embora as fontes utilizadas fossem fundamentalmente italianas e espanholas. De fato Cabanellas incluiu um extenso capítulo em seu tratado no começo dos anos 60[108].

É importante informar que este estudo pareceu ter sido abandonado por um período de tempo na Argentina até que foi retomado pela Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Córdoba em 2003 em reuniões acadêmicas interdisciplinares das cátedras de "Direito do Trabalho e Direito Penal", a dita matéria opcional denominada "Direito Penal do Trabalho e a Seguridade Social" no ano de 2004 e a edição de um disco compacto por parte desta casa de altos estudos.

Por estas experiências se resalta a inexistência de um corpo normativo, um sistema de normas ou um nível de codificação aceitável já que para construir este estudo se devem reunir fontes positivas de diversas ordens. Registre-se também que a imposibilidade de enunciar princípios, procedimentos ou foros próprios, porque

---

[108] CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. p. 520.

se deverá passar necesariamente entre duas órdens que, inclusive, podem chegar a se apresentar como contraditórias.

Cesar Arese[109] informa que

> Se aceitou um estudo sistemático das normas penais que giram ao redor do fenômeno do trabalho, o que lhe outorga certa autonomia acadêmica ou de estudo para acompanhar a tarefa de desenvolvimento do foro especializado no penal econômico e a atividade legislativa destinada a uma adequada proteção penal dos direitos constitucionais ligados ao trabalho e a seguridade social.

O Código Penal Argentino contempla a diversidade de formas de punição como se pode verificar nos crimes que atente contra a vida, a integridade física, a honra, a liberdade, etc. (dos trabajadores). Porém sem adotar em nenhum caso tipos ou figuras especiais. No geral eles estão subsumidos na condição de cidadão.

Com efeito, o estudo transversal desse direito ainda se encontra em plena construção já que está submetido a uma evolução ou desenvolvimento próprio certamente sobre bases sólidas como o são a do Direito do Trabalho e o Direito Penal. O desenvolvimento normativo de cunho processual autônomo somado a este estudo diferenciado poderão insinuar uma ruptura de amarras para gerar um espaço disciplinar distinto e com autonomia didática e acadêmica.

No entender da doutrina brasileira de Guilherme Guimarães Feliciano[110]

> admitir a existência de um “Direito Penal do Trabalho” é admitir a possibilidade constitucional de criminalização em sede de ilícitos laborais e afins. Em tempos de Direito Penal mínimo, de abolicionismo penal e de recorrentes processos legislativos de descriminalização (como recentemente se viu, no Brasil, em sede de delitos contra os costumes), isso não é pouca coisa.

---

[109] ARESE, Cesar. Op. cit. p. 7.

[110] FELICIANO, Guilherme Guimarães. Refundando o Direito Penal do Trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1987, 9 dez.2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12054>. Acessado em: 31 maio 2016.

> Afinal, o valor social do trabalho, pensado *in abstracto*, engendraria importância bastante para desafiar a tutela penal estrita? Aliás, seria o legislador ordinário — entre nós, por força do artigo 22, I, da CRFB — um agente criador plenamente *livre* para estabelecer sanções penais às condutas que bem lhe aprouvessem, sem qualquer parâmetro superior?

Claus Roxin[111] respondeu a tais indagações. No entender do catedrático alemão, os processos legislativos de criminalização não se guiam ao inteiro talante do legislador ordinário. Há, nos Estados Democráticos de Direito, um programa penal constitucional, do qual o legislador não pode se desviar sensivelmente. É dizer: "nem tudo pode ser criminalizado".

Essa tese — que é considerada adquirida em boa parte das doutrinas estrangeiras (inclusive no Brasil) — atende bem aos propósitos do garantismo penal e promove, ao mesmo tempo, uma superfetação da chamada "teoria constitucional do direito penal".

Dessa forma, previnem-se por essa via intromissões indevidas do Estado na esfera individual (como ocorrem, p.ex., nos países que criminalizam atos homossexuais entre maiores e capazes, ou naqueles sistemas que outrora abomina a miscigenação racial, conquanto as respectivas Constituições fossem silentes a respeito).

Nesse diapasão, Roxin vale-se de exemplos históricos e lições análogas para identificar quatro grupos principais de "objetos" que não devem se servir do Direito Penal. Na perspectiva constitucional-garantista, o Direito Penal não pode se prestar a (a) cominações penais arbitrárias; (b) finalidades puramente ideológicas; (c) repressão a meras imoralidades; (d) guarida de preceitos penais que criem ou assegurem desigualdade entre seres humanos.

É fácil perceber, todavia, que o trabalho humano — e a sua organização público-coletiva — não pode ser reduzido a nenhuma dessas categorias. Afinal o trabalho é uma projeção da personalidade humana do trabalhador, confundindo-se

---

[111] ROXIN, Claus. Derecho penal: parte general. Trad. Diego-Manuel Luzón Peña, Miguel Díaz y Garcia Conlledo, Javier de Vicente Remesal. Madrid: Civitas, 1997, p. 51-58.

com a sua própria vida em sentido dinâmico, isto é, se com ela não se confunde, é um atributo seu indissociável. Trabalha-se para viver; e, não raro, vive-se para trabalhar.

O trabalho não deve ser constitucionalizado apenas em seu valor humano, mas também — e sobretudo — em seu valor social (conforme o artigo 1º, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil). É indiscutível que um bem jurídico-constitucional inerente à gama de Constituições democráticas contemporâneas, em todo o seu espectro ideológico.

Aliás, vem sendo assim desde pelo menos a Constituição mexicana de 1917, pois, o trabalho é um item inexorável dos panteões constitucionais contemporâneos, ao menos nos países de tradição democrática. Nesses, se constitui, sempre, objeto útil do programa penal constitucional.

É dessa forma que no Brasil busca-se o fundamento constitucional da tutela penal do trabalho ou, em dicção mais consentânea com a moderna teoria alemã, a jusfundamentalidade do valor-trabalho e de suas emanações em diversos preceitos da Carta de 1988, dentre os quais se destacam os seguintes:

> Artigo 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> I - a soberania;
> II - a cidadania;
> III - a dignidade da pessoa humana;
> IV – os **valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa;
> V - o pluralismo político.
> (...)
> Artigo 5º. (…) XIII – **é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão**, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.
> (...)
> Artigo 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à

maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

(...)

Artigo 170. A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - **busca do pleno emprego**;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

(...)

Artigo 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

I - aproveitamento racional e adequado;

II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III - **observância das disposições que regulam as relações de trabalho**;

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

(...)

Artigo 193. A ordem social tem como base o **primado do trabalho**, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Da mesma forma, é possível identificar fundamentos em praticamente todas as Constituições em vigor nos Estados ocidentais sob regime democrático. No vizinho Uruguai, *verbi gratia*, lê-se nos artigos 7º e 53 da Constituição da República Oriental do Uruguai (1967):

> Artigo 7º. Os habitantes da República têm direito a ser protegidos em face de sua vida, honra, liberdade, segurança, trabalho e propriedade. Ninguém pode ser privado desses direitos senão conforme as leis que se estabelecem por razões de interesse geral.
> (...)
> Artigo 53.- O trabalho está sob a proteção especial da lei. Todo habitante da República, sem prejuízo de sua libertade, tem o dever de aplicar suas forças intelectuais ou corporais de forma que seja em benefício da coletividade, a que procurará oferecer, com preferência aos cidadãos, a possibilidade de ganhar seu próprio sustento mediante o desenvolvimento de uma atividade econômica.

Já na perspectiva do direito espanhol BAYLOS e TERRADILLOS[112] explicam que ao ponderarem a opção por uma tutela penal efetiva seja mandatória, corre-se em paralelo à própria tendência flexibilizadora do direito laboral, notadamente nos campos da proteção da liberdade sindical e da garantia das condições pessoais de trabalho (i.e., tutela penal labor-ambiental), quiçá como um contrapeso institucional àquela mesma tendência. Veja-se que dicção dos autores

> é uma opção legiferante obrigada pelo próprio desenvolvimento histórico e funcional desta ordem sancionatória, que tem tomado corpo en vez da flexibilização legislativa laboral. A “autonomização” progressiva do sistema de tutelas do Direito do trabalho, o peso maior da negociação coletiva como instrumento regulador das relações laborais […], não tem funcionado como elemento impeditivo

[112] BAYLOS GRAU, Antonio. TERRADILLOS BASOCO, Juan M. Derecho penal del trabajo. 2ª ed. Madrid: Editorial Trotta, 1997, p. 33-34.

de um sistema de tutelas de origem estatal nem muito menos da tutela penal.

Ora, se o "garantismo coletivo" não serve como sucedâneo para os mecanismos de tutela penal remanesce em aberto o espaço de estrita tutela estatal (preventivo-repressiva) que a constitucionalização do valor-trabalho franqueou ao legislador infraconstitucional. E noutras paragens, mesmo onde a Ciência do Direito Penal conhece estágio evolutivo superior àquele encontradiço no Brasil, o legislador penal não tem se furtado à missão de legislar.

Demonstra-se, com isso, que há uma via político-criminal mais compatível com o fenômeno da constitucionalização do trabalho; e essa via não passa pela desregulamentação penal (= descriminalização), a não ser pontualmente, no que houver de obsoleto. Mas tampouco é uma via paleorrepressiva[113]. Cuida-se de promover, nos planos legislativo e judiciário, um Direito Penal do Trabalho de feitio *democrático*, ancorado no Estado de Direito e nos desideratos jurídicos e socioeconômicos da República. Em outras palavras, um Direito Penal do Trabalho com papel eminentemente social, vocacionado à prevenção geral positiva.

A essa idéia, opõem-se naturalmente as representações políticas do empresariado capitalista dir-se-ia, em expressão mais contundente, os lobbies empresariais. E, na gênese de tal reação, identificam-se ao menos três classes de temores.

Teme-se que a redescoberta do Direito Penal do Trabalho, o seu ressignificado importe em revalorização do trabalho humano, com conseqüente superávit de efetividade das normas jurídico-laborais. Esse temor é fundado. E aqui justamente reside o papel social de um Direito Penal do Trabalho de feitio democrático, como já se referiu acima.

Nesse ponto, é importante refletir detidamente sobre o perfil de magistrado mais apropriado para a interpretação e a aplicação do Direito Penal do Trabalho (como subsistema objetivo) e, independentemente dos rumos deste debate, a

---

[113] Expressão empregada pelo jurista brasileiro LUIZ FLÁVIO GOMES para dar significado ao modelo de política criminal que historicamente sempre depositou toda confiança na força intimidativa da lei em abstrato.

formação democrática dos corpos judicantes após a Constituição de 1988 inspira a antevisão de que, em qualquer ramo do Judiciário brasileiro, eventuais rompantes paleorrepressivos na realização das normas penais laborais perfarão, sempre, casos de viés, estatisticamente isolados.

Teme-se, ainda, que a redescoberta do Direito Penal do Trabalho importe em perda de produtividade e queda das margens de lucros. E aqui reside um grande equívoco conforme encarecem BAYLOS e TERRADILLOS[114],

> o direito laboral – e com o Direito penal do trabalho — não pode se entender somente como fruto da luta obreira frente aos proprietários dos meios de produção; deve ser também contemplado como um espaço jurídico que circunscreve o âmbito do conflito laboral e que permite dirimir, recorrendo a regras previsíveis, as controvérsias surgidas neste âmbito.

Deste modo, resta definir, no marco da refundação, o que poderia ser objeto da tutela penal-laboral. Convém se fiar, para tanto, no padrão médio cognoscível das Constituições democráticas contemporâneas, que albergam basicamente as seguintes possibilidades, no entender de Feliciano[115]:

> (a) tutela penal dos direitos e faculdades que integram a autonomia privada coletiva;
> (b) tutela penal dos direitos e liberdades individuais fundamentais da pessoa trabalhadora (que converge para a tutela geral da pessoa humana, mas com ela não se confunde, por configurar tutela penal específica, realizando o propósito bobbiano de “especialidade na universalidade”);
> (c) tutela penal das garantias institucionais do trabalho e/ou do trabalhador (organização geral do trabalho e Justiça do Trabalho).

---

[114] BAYLOS GRAU, Antonio. TERRADILLOS BASOCO, Juan M. Op. cit. p. 30.
[115] FELICIANO, Guilherme Guimarães. Refundando o Direito Penal do Trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1987, 9 dez.2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12054>. Acessado em: 31 maio 2016.

É o que assertam também em outros termos, Baylos E Terradillos[116]:

> a segurança, a liberdade, a dignidade e a igualdade, como valores de relevância constitucional afetáveis de modo negativo no âmbito do trabalho, seguem mantendo assim a natureza de bens jurídicos penalmente protegidos, e seguem considerando delitivas as condutas que mais gravemente afetam a segurança do trabalhador, às condições de contratação, à igualdade no trabalho, ao exercício das liberdades sindicais ou a certos direitos em matéria de previsão.

3.3. O problema da operação e o conteúdo do direito penal do trabalho

Uma conjunção de fatores age contra a operação da persecução penal ligadas às relações de trabalho. Estamos diante de uma forma de criminalidade ligada geralmente a sociedades comerciais, mediante condutas aceitas ou não condenadas socialmente e com infratores de “colarinho branco”.

Isto porque conspira contra sua eficácia ao menos no que se refere com matérias de entrada, a falta de manutenção de foros com funcionários especializados; a inadequação de figuras penais ligadas a fatos do mundo do trabalho; a subestimação do rigor legal como forma de pauta de conduta social e finalmente a ineficácia do sistema penal.

Nesse sentido, Giuseppe Pera[117] propôs a divisão do Direito Penal do Trabalho em três sub-ramos: a) direito penal sindical (questões ligadas a liberdade sindical e de greve); b) direito penal do trabalho em sentido estrito (sanções de descumprimento às regras de higiene e segurança e acidentes e enfermidades do trabalho; discriminação laboral, etc.) e c) direito penal da seguridade social.

Nessa ordem de idéias, García Abellán[118] informa que é possível organizar as normas laborais sem alterar a divisão tradicional do Direito do Trabalho, falando-se

---

[116] BAYLOS GRAU, Antonio. TERRADILLOS BASOCO, Juan M. Op. cit. p. 37
[117] PERA, Giuseppe, Diritto del Laboro. Cedam, Padova, 1996, p. 607.
[118] GARCÍA ABELLÁN, Juan, Derecho Penal del Trabajo. EISA, Madrid, 1955, p. 28.

então de um direito penal laboral no plano individual, um direito penal laboral nas relações coletivas de trabalho e o direito penal da seguridade social, o que coincide com a tradicional divisão do Direito do Trabalho e da Seguridade Social (direito individual, coletivo y seguridade social) e a sistemática dos bens jurídicos protegidos do direito penal.

Com o propósito de mesclar ou trasvasar as órdens laboral e penal, é possível abordar os delitos contra as pessoas por motivo de contrato individual de trabalho, a integridade sexual, a liberdade de pessoa e a propriedade do trabalhador e as responsabilidades profissionais. Segue logo a dedicação aos crimes contra a liberdade de trabalho e associação, vale dizer, o que for relativo à atuação coletiva dos trabalhadores.

O direito penal da seguridade social compreende a análise da conformação deste sistema como bem jurídico protegido e as normas penais dos regimes sobre riscos de trabajo e os subsistemas de saúde e bem-estar.

Certamente que um aprofundamento do tema não deixaria de lado outros variadíssimos aspectos criminais. Entretanto, é de se ter em conta que um estudo aprofundado dessas instituições já tem atraído material suficiente como para justificar uma diferenciação que aqui se propõe.

3.4. Do direito penal do trabalho Argentino

3.4.1 Sugestão para um Capítulo de “Delitos contra os direitos laborais” no CP Argentino

O jurista Cesar Arese esclarece por meio de seu artigo “Propostas conceituais e positivas para um Direito Penal do Trabalho argentino” que a resolução Nro. 736/06 (09/05/06) do “Ministério da Justiça e Direitos Humanos da Nação” (MJDHN) se dispôs que a “Comissão para a elaboração do projeto de lei de reforma e atualização integral do Código Penal” submeta a consulta projetos e documentos, cuja atividade inclui a consulta a entidades envolvidas no tema para que se possa inovar seu diploma penal no que atine aos crimes relacionados do trabalho humano.

Frente a essa iniciativa, se propõe analisar a unificação de regras penais especiais ligadas aos direitos laborais em um capítulo denominado “Delitos contra os direitos laborais”. Certamente que essa tarefa deve envolver não somente os especialistas em materia penal, mas, sobretudo, os especialistas no direito do trabalho.

Como se pode verificar essa modalidade normativa no direito comparado[119], não se pensa em uma extrapolação rústica de normas senão a sua gestação sistemática e diferenciada de tal maneira que se facilite a aplicação prática, no contexto cultural e jurídico argentino.

Trata-se de outorgar proteção penal aos bens jurídicos que se consagram como princípios e direitos fundamentais que a OIT tem destacado desde 1998 e configuram o conceito de trabalho decente: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçoso ou obrigatório; c) a efetiva abolição do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação no emprego[120].

Da mesma forma, busca-se garantir um bloco de direitos supranacionais constituido pela Declaração sócio-laboral do Mercosul (1998) e os pactos e declarações incorporados ao direito argentino no artigo 75, inciso 22, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e o Pacto Internacional dos direitos econômicos sociais e culturais. Igualmente e sem esgotar o tema, os direitos e garantias do art. 14 bis, da Constituição Nacional Argentina.

---

[119] Um dado importante é que um dos códigos mais atualizado, o da Espanha de 1995, consolidou um microssistema normativo coerente com dois títulos do Código Penal: “De los delitos contra la hacienda pública y contra la seguridad social” e “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”. Se frequentemente o direito espanhol inspira e até serve de letra para as reformas laborais argentinas, não viria ma uma leve leitura atenta a essas disposições.

[120] A “Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho” adotada na 86ª reunião de Genebra, em junho de 1998, estabeleceu o conceito de “trabalho decente” com base na conformidade dos instrumentos essenciais do organismo: Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (núm. 87); a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (núm. 98); a Convenção sobre o trabajo forçado, 1930 (núm. 29); a Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (núm. 105); a Convenção sobre a idade mínima, 1973 (núm. 138); a Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (núm. 182); a Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (núm. 100); a Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (núm. 111).

É claro que no projeto de redação do Código Penal publicado pelo MTDH se reiterou a inclusão do Capítulo “Delitos contra a liberdade de trabalho e associação” embora ampliado em duas figuras, que se considerará mais adiante[121].

Por outro lado, é de se considerar que seu conteúdo deveria ampliar-se consideravelmente com a sistemática que se propõe reunindo em um mesmo capítulo as figuras que anunciamos a seguir.

3.4.1.1 Tráfico ilegal de trabalhadores

De forma complementar e maneira coerente com os arts. 116 a 121 da Lei de Migrações Nro. 25.871 se propõe estabelecer figuras ligadas ao negócio da mobilidade de trabalhadores subordinados, em seus aspectos de imigração clandestina e tráfico ilegal:

> o que promove e favorece por qualquer meio a imigração clandestina de trabalhadores simulando contrato ou colocação de trabalho, ou usando de outro engano semelhante, determinar ou favorecer a imigração de alguma pessoa a outro país será reprimido com pena de prisão de um a seis anos.[122]

Como figura agravada é possível figurar a conduta que ponha a vítima em perigo de vida, à saúde, a privação de direitos laborais, que se trate de menores de idade ou que o objeto seja submetê-la à prostituição.

3.4.1.2 Recrutamento ilegal de trabalhadores

Propõe-se perseguir a quem trafica com os trabalhadores passando por cima de seus dereitos trabalhistas. A figura deve penalizar a seguinte conduta:

---

[121] São três: imposição de condições ilegais de trabalho; se mantem o anterior 158 e a captação fraudulenta de clientela.
[122] CP Espanhol, art. 312, 1.

> quem recrutar pessoas ou as determinem a abandonar seu posto de trabalho oferecendo emprego ou condições de trabalho enganosas ou falsas e quem empreguem estrangeiros sem autorização de trabalho de uma forma prejudicial, suprimir ou restringir os direitos que tinham reconhecido pelas leis, acordos coletivos ou contratos individuais[123].

3.4.1.3 Trabalho infantil

O Sistema de "Proteção Integral dos Direitos das Crianças e Adolescentes", Lei 26.061 (2005), estabeleceu em seu art. 9° o direito das crianças a não serem submetidas à exploração econômica e o direito à integridade física, sexual, psíquica e moral. Ao mesmo tempo revogou a Lei 10.903 que considerava como abandono material ou moral "incitação dos pais, tutores ou responsáveis no âmbito da execução por atos infracionais cometidos pelo menor de ato prejudicial à saúde física ou moral, a mendicidade", ocupá-los em tarefas nos espaços públicos ou "em ofício ou empregos prejudiciais à moral ou à saúde".

Este ponto aparece mais precisamente no art. 25 da nova lei quando consagra o "Direito ao trabalho dos adolescentes". Indica a norma que:

> os Órgãos do Estado devem garantir o direito dos adolescentes à educação e reconhecem seu direito a trabalhar com as restrições que impõem a legislação vigente e as convenções internacionais sobre erradicação do trabalho infantil, devem exercer a inspeção do trabalho contra a exploração laboral das crianças e adolescentes. Este direito poderá se limitar somente quando a atividade laboral importar risco, perigo para o desenvolvimento, a saúde física, mental ou emocional dos adolescentes. Os Órgãos do Estado, a sociedade e em particular as organizações sindicais coordenarão seus esforços para erradicar o trabalho infantil e limitar toda forma de trabalho

[123] CP Espanhol, art. 312, 2.

legalmente autorizada quando impeçam ou afetem seu processo evolutivo.

Não obstante estas prescrições e ao fato de haver regulamentado positivamente uma grande quantidade de institutos ligados aos menores, a lei se absteve de incluir algumas figuras penais específicas no que se refere ao trabalho infantil.

É do conhecimento de muitos que o regime contravencional administrativo em materia de trabalho prevê por meio da Lei 25.212, em seu anexo II, que ela estabeleceu o plano de ação em matéria de trabalho infantil. No entanto, parece senso comum que devemos discutir a criminalização de condutas no que se refere ao trabalho infantil pela irreversibilidade dos prejuízos que pode produzir na formação da criança.

Uma criança que trabalha não estuda e uma criança que não estuda não tem futuro na sociedade da informação e da formação contínua que passa por este século. O "trabalho" de una criança é estudar e não pode desempenhar outra tarefa sem sobrar tempo à formação. É por isso que se impulsiona o estudo de uma figura específica de repressão do trabalho infantil também denominado "trata de niños"[124] ou ao menos a utilização de menores para a mendicidade[125]. É claro que isso é parte do reconhecimento da extrema complexidade desta questão.

3.1.1.4 Omissão e descumprimento das normas de saúde e segurança

Tal como ocorre nas legislações espanhola e italiana, se busca promover na Argentina a criação de figuras de perigo e de sanção frente ao descumprimento das normas de higiene e segurança conforme se denota da Lei de Riscos de Trabalho Nro. 24.557.

Eis a redação:

---

[124] O art. 236 CP Alemão e o art. 231 CP Espanol penalizam o trabalho infantil com o propósito de autoenriquecer-se ou a um terceiro.
[125] CP Espanhol, Art. 232 CP.

> a omissão ou aplicação insuficiente e grave das regras de higiene e segurança previstas na legislação, regulamentos ou convenções coletivas de trabalho por parte dos empregadores ou seguradoras de riscos de trabalho será reprimida com pena de prisão de seis meses a três anos, sem prejuízo das sanções administrativas. A mesma pena é aplicável se a Seguradora de Riscos de Trabalho não verificar o cumprimento das regras de higiene e segurança indicadas ou não comunicar à Superintendência de Riscos Laborais o seu descumprimento ou má aplicação por parte dos empregadores.
> Se o descumprimento ou cumprimento insuficiente por aqueles que são legalmente obrigados a pôr em perigo a vida, a saúde ou a integridade física ou mental do trabalhador será punido com pena de prisão de seis meses a quatro anos, sem prejuízo de multas administrativas. Em caso de lesão ou morte do trabalhador, pela mesma razão a pena mínima da infração aumentará em um terço.

3.4.1.5 Assédio sexual no trabalho

O abuso sexual se encontra contemplado no art. 119 do Código Penal Argentino e como figura básica o título dispõe:

> Será reprimido com reclusão ou prisão de seis meses a quatro anos o que abusar sexualmente de pessoa de um ou outro sexo quando esta for menor de treze anos ou quando mediante violência, ameaça, abuso coativo ou intimidatório de uma relação de dependência, de autoridade, ou de poder, ou se aproveitando de que a vítima por qualquer causa não tenha podido consentir livremente a ação.

Observe-se que o dispositivo não contempla a figura delitiva do abuso sexual. Sua possível inclusão qualificaria a conduta consistente em “a aplicação de favores sexuais para si ou para terceiros no âmbito laboral sempre que se provoque na vítima uma situação objetiva e gravemente intimidatória, hostil ou humilhante”. A

figura se agrava no caso de que o assédio sexual ocorra prevalescendo-se de uma situação de superioridade na hierarquia laboral ou com o anúncio de causar à vítima um mal relacionado com as legítimas expectativas de que aquela possa ter no ámbito da relação eventual ascenção, estabilidade ou remuneração.[126]

3.4.1.6 Discriminação laboral.

Trata-se de garantir mediante recursos repressivos a Convenção da OIT sobre a discriminação Nro. 111, de 1958. A lei argentina de Antidiscriminação Nro. 23.592 consagra duas figuras específicas e um agravamento geral de penas (arts. 2 e 3). Propõe-se estudar uma figura que opere frente ao descumprimento e com a cessação da conduta discriminatória, sem prejuízo da sanção civil.

Eis aqui uma possível base no CP Espanhol[127]:

> os que produzam uma grave discriminação no emprego, público ou privado, contra alguma pessoa por razão de ideologia, religião ou crença, sua etnia, raça ou nação, seu sexo, orientação sexual, situação familiar, enfermidade ou desvantagem, por ostentar a representação legal ou sindical dos trabalhadores, pelo parentesco com outros trabalhadores da empresa e não restabeleçam a situação de igualdade ante a lei incorrerá em sancão administrativa ou judicial, reparando os danos econômicos que se tenha derivado, serão punidos com a pena de prisão de seis meses a dois anos

3.1.4.7 Imposição de condições ilegais no trabalho

O tema da persecução das irregularidades laborais graves não é novo no direito do trabalho. O Estatuto de Trabalho em Domicílio Argentino (Lei 12.713) possui vigente duas figuras repressivas, o pagamento insuficiente e a falta de pagamento dos salários. Para o primeiro caso o art. 35 indica:

---

[126] Verificar o art. 174 CP alemão e o art. 184 CP espanhol.
[127] Artigo 314 CP Espanhol.

> O empresário, intermediário ou explorador que por violência, intimidação, dádiva ou promessa realize atos que importem abonar salários menores que os que se estabeleçam de acordo com os procedimentos que estatui a presente lei, terão prisão de seis meses a dois anos.

A segunda hipótese é o que prevê o art. 36:

> Art. 36 - o empresário, intermediário ou explorador que com o fim de evitar o pagamento dos salários ou abonar menor retribuição do que a estabelecida, destrua em todo ou em parte ou adultere qualquer registro ou documento estabelecido nesta lei, como integrante do sistema de controle do trabalho em domicílio, será apenado com prisão de seis meses a dois anos.

No quadro de um plano de regularização laboral nos vários diversos aspectos e prévia moratória deveria impor-se uma norma repressiva da irregularidade de registro e a interrupção de direitos do trabalho. Ele inclui obviamente o trabalho "en negro". A conduta punível consagraria respeito daqueles que

> mediante engano ou abuso de situação de necesidade imponha aos trabalhadores a seu serviço condições laborais ou de Seguridade Social que prejudiquem, suprimam ou restrinjam os direitos que tennham reconhecidos por disposições legais, convenções coletivas ou contrato individual.[128]

Assim, o projeto de Código Penal publicado pelo MJDH contém o artigo 148, onde:

> Será reprimido com prisão de seis (6) meses a três (3) anos e multa de dez (10) a quatrocentos (400) dias-multa, sempre que não se

[128] Artigo 311 CP espanhol.

> tratar de um delito mais severamente apenado, o que mediante engano, abuso da situação de necesidade ou atos simulados contrate trabalhadores em forma clandestina ou em condições que prejudiquem, suprimam ou restrinjam seus direitos laborais.

A persecução deverá estender-se a quem são cedente e cesionários de estabelecimentos ou que geram condutas fraudulentas destinadas a ocultar a infração. No caso de sociedades ou pessoas jurídicas serão responsáveis penalmente os seus administradores societários. E no caso de existir violência ou intimidação não será necessária a prévia constatação administrativa.

3.4.1.8 Retenção e apropriação indébita de remunerações

O Código Penal Alemão inclui sob este título (art. 266) três figuras delitivas com pena privativa de libertade de um a cinco anos no caso de o empregador que desvie os fundos retidos em benefício do trabalhador. No Código Penal argentino, os tipos delitivos que se aproximam dessa conduta são os esquemas de administração fraudulenta e a retenção indevida (artigos 173, incisos 2 e 7).

Em razão da extensão do fenômeno, a Lei 25345 incorporou na argentina o art. 132 bis da Lei de Contrato de Trabalho (LCT). Esta regra indica na sua parte final que a retenção de contribuições pelo empregador leva à imposição da sanção cominatória da remuneração mensal e “não enerva a aplicação das penas que procederem na hipótese de que houver configurado um delito do direito penal”.

Propõe-se estudar uma figura específica destinada a perseguir esta conducta uma vez que se tenha verificado a localização e a constatação judicial da conduta prevista nessa norma. O projeto de conduta tipificada penalmente é o seguinte:

> A retenção indevida de contribuições do trabalhador com destino aos órgãos da seguridade social e aportes periódicos ou contribuições a que estiviessem obrigados os trabalhadores em virtude de normas legais ou provenientes das convenções coletivas de trabalho, ou que resultem de seu caráter de afiliados a associações profissionais de

> trabalhadores com personalidade gremial, ou de membros de sociedades mutuais ou cooperativas, ou por serviços e demais prestações que outorguem ditas entidades, e no momento da extinção do contrato de trabalho por qualquier causa não houver ingressado total ou parcialmente essas contribuições a favor destes órgãos, entidades ou instituições aos que estiverem destinados pelo prazo de trinta dias.

3.4.1.9 Violação da intimidade do trabalhador.

A esfera de intimidade do trabalhador deve ser preservada dos procedimentos de controle e vigilância do empregador tanto no âmbito do trabalho como em sua vida privada. O sigilo das informações deve ser protegido penalizando-se a gravação de som da palavra não expressada publicamente como ocorre no Código Penal alemão (art. 201).

Igualmente devem-se punir as escutas, rastreamento e inquéritos na vida privada dos trabalhadores subordinados assim como a difusão de antecedentes de dados pessoais (confecção de “listas negras”) como norma complementar do art. 157 bis do Código Penal incorporado pela Lei 25.326 de Proteção dos Dados Pessoais.

3.4.1.10 Crimes contra a liberdade sindical.

Sob o conceito dos delitos contra a liberdade de trabalho e associação o art. 158 é a única norma específica referida aos trabalhadores no atual CP argentino:

> Será reprimido com pena de um mês a um ano, o obreiro que exercer violência sobre outro para compeli-lo a tomar parte em um boicote. A mesma pena sofrerá o empregador, empresário ou empregado que, por sí ou por conta de alguém, exercer coação para obrigar a outro a tomar parte em um lockout e a abandonar ou ingressar a uma sociedade obreira ou patronal determinada.

No projeto de modificação do CP se mantém a redação atual. Naturalmente que ao mudar os paradigmas de proteção inseridos nos pactos internacionais, a própria Constituição Nacional argentina deveria se modificar, pois à época acabava-se de incorporar o Pacto de Versalles e apenas se computavam as leis de descanso dominical e de acidentes de trabalho. Logo é esperável que haja uma construção progressiva da proteção do exercício de direitos coletivos laborais, inclusive com persecução penal.[129]

O art. 158 evita penalizar os atentados aos direitos coletivos que a realidade marca cotidianamente como as formas de exercício de violência física ou moral ou a la exploração da necesidade destinadas a obter a abstenção dos trabalhadores em participar do exercício de greve ou em outras medidas legítimas de ação direta ou incidir na liberdade gremial positiva ou negativa.

3.4.1.11 Descriminalização da greve de empregados públicos.

A questão das limitações ao exercício do direito de greve dos funcionários públicos vem de longe e ainda não foi perfeitamente resolvida haja vista a evolução do sistema de garantias coletivas deste setor.[130]

Conforme o estabelecido no art. 14 bis da CN argentina os funcionarios públicos possuem direito de greve de mesma maneira que trabalhar e associar-se, pois não pode sustentar que a constituição somente haja instituído estes direitos para os trabalhadores privados e não para os públicos.

Durante décadas vigorou sem oposição para o setor a Lei 17.183 de 1967, norma superveniente a numerosas reformas laborais argentinas e que limitava o exercício da greve em empresas ou órgãos do estado que prestam serviços públicos

---

[129] Na França se instituiu o crime de obstrução à liberdade sindical; na Espanha se rechaça o impedimento ou a limitação da liberdade sindical e na Italia se sancionam penalmente os atos discriminatórios entre os que figura subordinar a ocupação a uma condição de que adere a uma associação sindical ou rescisão, discriminá-lo durante o desenvolvimento da relação de trabalho por sua afiliação, atividade sindical ou participação em uma greve.

[130] Na Espanha sobreviveu à reforma do ano de 1995 a figura do art. 409 CP dentro dos crimes contra a administração pública destinada a perseguir as “autoridades ou funcionários que promoverem, dirigirem e organizarem o abandono coletivo e manifiestamente ilegal de um serviço público”.

ou serviços de interesse público. A lei 25.877 de 2004 a revogou igualando neste aspecto os trabalhadores subordinados públicos e privados.

Contudo, a pergunta é se os funcionários públicos poden ser imputados com base no art. 252 CP enquanto estabelece:

> Será reprimido com multa de setecentos e cinquenta a doze mil e quinhentos pesos e inabilitação especial de um mês a um ano, o funcionário público que, sem que haja renunciado de seu posto, ou abandonado com dano ao serviço público.

O abandono do serviço público não aparece no caso do exercício do direito de greve como uma conduta individual senão coletiva cujo elemento objetivo é pressionar o estado, neste caso como empregador, no marco de um conflito coletivo. No plano subjetivo, a conduta do agente que acata ou se adere a uma medida de força com abandono de trabalho, não está motivado pela desídia ou o propósito de desligar-se de suas funções nem prejudicar o serviço público. Pelo contrario, se excedem as motivações individuais e se ingressa no campo dos direitos coletivos de fundamento constitucional sem vinculação alguma com descumprimentos culposos ou dolosos da relação de emprego público.

De fato o contexto do exercício de direitos gremiais aparta a conduta de abandono gremial do serviço público da figura do art. 252 CP. É mais que isso, o exercício do direito de greve não é uma conduta ilegal senão o exercício de um direito que não pode atrair consequência penal alguma se não se excedem os parâmetros razoáveis daquela instituição. Portanto, se propugna a revogação lisa e suave dessa norma ou que se acrescente que o abandono punível não inclui “el ejercicio de derechos reconocidos constitucionalmente”.

3.5 Do direito penal do trabalho no Brasil

O Código Penal brasileiro (Dec.-lei n. 2.848, de 07.12.1940) dedica um título especial aos “crimes contra a organização do trabalho”, prevendo 11 hipóteses de ilícitos fundamentais (arts. 197 a 207). Estão aí descritas as modalidades de

atentado contra a liberdade de trabalho; contra a liberdade de contrato trabalhista; contra a liberdade de associação; a paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem; a paralisação de trabalho de interesse coletivo; a invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola; a sabotagem; a frustração do direito assegurado por lei trabalhista; a frustração de lei sobre a nacionalização do trabalho; o exercício de atividade infringindo decisão administrativa; o aliciamento para fim de imigração e o aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional.

A Exposição de Motivos (bases para a criminalização) ao projeto de que resultou este diploma legal justifica a criminalização desses tipos de ofensa com a necessidade de intervenção do Estado no domínio econômico para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir no jogo das competições individuais o pensamento e o interesse da Nação.

Se for certa que essa orientação – fundada na filosofia política da Carta Constitucional de 1937 – privilegiava o Estado Novo[131] como a sua beneficiária, e também certa de que a atual Carta Política adota igualmente o princípio de intervenção, porém o faz em nome de outros interesses comuns aos Estados Democráticos de Direito, como: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); o valor social do trabalho (art. 1º, IV); e a garantia de acesso à jurisdição e o consequente direito de ação (art. 5º, XXXV e art. 7º, XXIX)[132].

Segundo o principal redator do diploma penal vigente, Ministro Nelson Hungria[133], o Código,

> ao cuidar dos fatos lesivos da organização do trabalho, não atendeu a radicalismos doutrinários ou políticos. Não se afeiçoou incondicionalmente ao *laissez faire*, *laissez passer* da economia liberal, nem ao intervencionismo irrestrito da economia dirigida ou

[131] Designação dada ao regime político autoritário instituído pela Constituição Federal de 1937 sob o governo ditatorial de Getúlio Vargas (1882-1954) e inspiração da doutrina fascista italiana e que perdurou até 1945.
[132] Dispositivos da Constituição Federal de 1988.
[133] HUNGRIA, Nelson. Op. cit. p. 26-27.

> planificada. Ficou em ponto de equidistância. De acordo, aliás, com preceito constitucional, preferiu o que *Ansiaux* denomina 'intervencionismo conservador', não excluindo a iniciativa individual e assegurando o quadro sindical livre. Aceitou a intervenção do Estado na vida econômica, mas tão somente para impedir o êxito da *vis* ou da *fraus* ou como medida indeclinável de defesa do interesse coletivo ou da ordem jurídica. O legislador de 40 entendeu que não há incompatibilidade entre liberdade política e intervencionismo temperado, ou que é possível a coexistência, no campo econômico, de setores livres e setores controlados; note-se que não dizemos dirigidos, a exemplo, aliás, do que ocorre na França e nos Estados Unidos, países de clima democrático por excelência. O controle impõe-se, no próprio seio do regime demoliberal, para evitar o despejado sacrifício do bem geral em holocausto a interesses individuais hipertrofiados, inteiramente desprovidos de sentimento de solidariedade, de espírito público ou de compreensão da liberdade jurídica do trabalho.

Também discorrendo a respeito do objetivo jurídico de proteção penal, Heleno Fragoso[134] sustenta que o princípio da autonomia da vontade – defendido na elaboração do Código Penal de 1890:

> é puramente ilusório se o contrato se celebra entre o forte e o fraco. O contrato se transforma virtualmente num sistema de poder tornando-se a expressão da lei do mais forte. Por isso mesmo, como mostra Josserand, a evolução dos contratos degenerou em revolução notadamente em matéria trabalhista, com a intervenção da lei para proteger o economicamente mais fraco.

Nas últimas décadas, o sistema positivo brasileiro foi alcançado pelo florescimento dos microssistemas oriundos da expansão extraordinária das leis especiais que passaram a circular em torno dos códigos Civil, Penal, Comercial, etc.

---

[134] FRAGOSO, Heleno. Lições de Direito Penal – Parte Especial. Rio de Janeiro: Forense, 1986, p. 551-552.

A propósito de crimes contra as relações de trabalho, a Constituição Federal em mais de uma oportunidade contém normas caracterizadoras de mandados de criminalização[135].

Um dos exemplos se contém no inciso X do art. 7º, que regula direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, ao estabelecer que o salário seja protegido na forma da lei, "constituindo crime a sua retenção dolosa". Também outros mandatos repercutem no campo das atividades laborais para a proteção do empregado, como o previsto no art. 5º, XLI, nos seguintes termos: "– a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e das liberdades fundamentais".

Anteriormente, a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor constituía simples contravenção penal, definida pela Lei n. 1.390, de 3 de julho de 1951 e consistente na recusa, por parte de estabelecimento comercial ou de ensino de qualquer natureza, de hospedar, servir, atender ou receber cliente, comprador ou aluno por preconceito de raça ou de cor, sancionada com penas irrisórias.

A imensa difusão de uma nova cultura social nas relações humanas a partir do marco declaratório do Estado Democrático de Direito ampliou a proteção de bens morais e espirituais que se condensam na pessoa humana.

Pode-se falar que na atualidade há um desprestígio da codificação como instrumento de segurança. Não se poderá mais afirmar, como seria possível no começo do século, que os códigos (civil, penal, comercial, etc.) caracterizam meios jurídicos de segurança dos cidadãos. Para Lorenzetti[136]

> a explosão do Código produziu um fracionamento da ordem jurídica, semelhante ao sistema planetário. Criaram-se microssistemas jurídicos que, da mesma forma como os planetas, giram com autonomia própria, sua vida é independente; o Código é como o sol,

---

[135] A expressão "mandados constitucionais de criminalização" é utilizada para indicar disposições do art. 5º, incisos, XLI, XLII, XLIII, XLIV; do art. 7º, inciso X; do art. 225, § 3 e do art. 227, § 4º, da Constituição Federal brasileira. Vide MENDES, Gilmar Ferreira; MÁRTIRES COELHO, Inocêncio e GONET BRANCO, Paulo Gustavo. Curso de Direito Constitucional, 2ª ed., São Paulo: Editora Saraiva/Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP), 2008, p. 582 .

[136] LORENZETTI, Ricardo Luis. Fundamentos do Direito Privado, tradução de Vera Maria Jacob de Fradera da edição em espanhol Las normas fundamentales de derecho privado, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998, p. 45.

> ilumina-os, colabora com suas vidas, mas já não pode incidir diretamente sobre eles.

Essas certeiras observações e comparações decorrem do surgimento dos microssistemas em todos os ramos jurídicos. Relativamente ao sistema penal, a diversificação dos interesses populares e as franquias constitucionais e legais de um regime autenticamente democrático, assim como ocorre no Brasil, criaram núcleos com identidades e características próprias.

Antunes Varella explica que o Código "deixou de constituir o centro geométrico de toda a ordem jurídica constituída. O primado da legislação passou para a Constituição, ao lançar as bases de uma nova sociedade, ideologicamente comprometida". E acentua que a nova legislação especial se caracteriza por uma significativa alteração no quadro de seus destinatários. Vale invocar suas próprias palavras:

> A lei deixou de constituir em numerosos casos o comando coercitivo emanado da vontade soberana do Estado e dirigido ao cidadão indeferenciado que integra a comunidade nacional ou habita o seu território. Muitas das leis de maior expressão social nascem da luta entre o poder público e os grupos de pressão de certos extratos sociais dirigindo-se apenas aos membros destes núcleos mais ou menos poderosos de pessoas.

Ele reconhece, com grande precisão, o fenômeno ocorrente não apenas no Brasil, como também entre os brasileiros: "As leis deixaram em grande parte de constituir verdadeiras normas gerais para constituírem estatutos privilegiados de certas classes profissionais ou de determinados grupos políticos."

Assim, o reconhecimento de uma nova disciplina. O sistema positivo penal brasileiro é fundado na Constituição e desmembrado pelos códigos Penal e de Processo Penal, da Lei de Execução Penal e das leis extravagantes e integrado pelas disciplinas correspondentes aos modelos de diplomas. Fala-se, então, de um Direito Penal especial com múltiplas subdivisões: Direito Penal ambiental (ou

ecológico), Direito Penal comercial, Direito Penal do consumidor, Direito Penal econômico, tributário e financeiro, etc., tantos sejam os bens jurídicos especialmente tutelados.

É exatamente dentro dessa perspectiva que se pode falar da intervenção penal também no Direito do Trabalho que, na lição de Carrion, "é o conjunto de princípios e normas que regulam as relações entre empregados e empregadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho.[137]

Assim sendo, o direito penal do trabalho brasileiro tende traduzir uma necessidade de adequação entre os seus operadores (Polícia, Ministério Público, Poder Judiciário e Advocacia) para as peculiaridades das relações jurídicas que se estabelecerem sob o universo do contrato de trabalho e dos demais negócios submetidos a essa jurisdição especializada.

É imperioso esclarecer que essas mudanças e/ou transformações jurídicas não ocorrem de forma rápida. A evolução vem percorrendo ao longo da história e, no caso brasileiro para uma melhor visualização basta percorrer pela evolução histórica da estrutura constitucional da Justiça do Trabalho, que mesmo tardando a aparecer, refletiu a própria demora no reconhecimento da autonomia científica do Direito Laboral.[138]

O ilustre jurista Nivaldo Doro Júnior[139] em seu trabalho acadêmico sobre o tema informa que a criação da Justiça do Trabalho remonta à Constituição de 1934, quando então nasceu como organização subordinada ao Poder Executivo, sem que lhe fossem estendidas as garantias da magistratura nacional.[140] A Carta Política de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, alterou sensivelmente a estrutura do Poder

---

[137] CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 38ª ed., atual. Por Eduardo Carrion, São Paulo: Editora Saraiva, 2013, p. 27.

[138] MALLET, Estevão. Competência Legislativa em Matéria Trabalhista na Constituição. São Paulo: Revista Trabalho e Doutrina, n. 15, 1997, p. 3-4.

[139] JUNIOR, Nivaldo Dóro; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; BELTRAN, Ari Possidonio; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. A Competência Penal Da Justiça Do Trabalho. Universidade de São Paulo, 2009.

[140] Art 122, CF34 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. [Do Poder Judiciário] Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

Judiciário brasileiro ao extinguir as Justiças Federal e Eleitoral. Já a Justiça do Trabalho foi, à época, mantida como órgão paralelo à Justiça, segundo o regramento anteriormente em vigor.[141]

Sob a égide da Constituição de 1937, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que estruturava a Justiça Laboral em Juntas de Conciliação e Julgamento, em Conselhos Regionais do Trabalho e em Conselho Nacional do Trabalho (órgão superior da Justiça do Trabalho e consultivo do Governo em matéria de previdência social).

Somente com a Constituição de 1946 foram restabelecidas as Justiças Federal e Eleitoral, passando a Justiça do Trabalho a integrar, a partir de então, a estrutura do Poder Judiciário nacional[142], transformando seus Conselhos em Tribunais. O art. 123 daquele Diploma estabelecia a competência da Justiça Especializada para "conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial." Ressalvava-se, no seu parágrafo primeiro, a competência da Justiça ordinária quanto aos "dissídios relativos a acidentes do trabalho" ao passo que seu parágrafo segundo diferia à lei a tarefa de especificar os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderiam estabelecer normas e condições de labor.

A Carta Ditatorial de 1967, bem assim sua Emenda Constitucional nº 1 de 1969, mantiveram, em essência, a estrutura do Poder Judiciário tal qual anteriormente estabelecida. No pertinente à Justiça do Trabalho, também mantiveram, em essência, a competência anteriormente fixada pelo texto de 1946.

Com o advento da Constituição Democrática de 1988, a Justiça do Trabalho ampliou substancialmente sua estrutura, em face da regra do art. 112 da Carta

---

[141] Art 139, CF37 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

[142] Art 94, CF46 - O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos: I - Supremo Tribunal Federal; II - Tribunal Federal de Recursos; III - Juízes e Tribunais militares; IV - Juízes e Tribunais eleitorais.
V - Juízes e Tribunais do trabalho.

Política que fixou a existência mínima de um Tribunal Regional por estado federado, além do Distrito Federal.

O art. 114, por sua vez, atribuiu à Justiça Laboral a competência para:

> (...) conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

O parágrafo segundo do referido dispositivo, ao tratar dos conflitos coletivos de trabalho, prescrevia que:

> (...) recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Em 15 de dezembro de 1998, por meio da Emenda Constitucional nº 20, foi acrescentado ao art. 114 da Constituição o seu parágrafo terceiro, que ampliou a competência da Justiça Laboral para “executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir."

Com a edição da Emenda Constitucional nº 24, de 09 de dezembro de 1999, foram extintas as representações classistas no âmbito da Justiça do Trabalho; as Juntas de Conciliação e Julgamento – órgãos até então de primeira instância – passaram a funcionar, monocraticamente, como Varas do Trabalho, sujeitas à jurisdição de juiz singular, aproximando a Justiça Especializada da estrutura tradicional já vivenciada pela Justiça Comum.

A Emenda nº 45/2004, além de tratar de novas estruturas administrativas assegurou a instalação, pelos Tribunais Regionais, da justiça itinerante (art. 115, § 1º), facultando-lhes, ainda, o funcionamento descentralizado, constituindo Câmaras regionais, "a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo" (art. 115, § 2º, CF).

Entretanto, o maior impacto da derradeira reforma constitucional foi, sem dúvida, a sensível ampliação do rol de competências do art. 114, agora escalonado em nove incisos, assim redigidos, in verbis:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
> I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
> II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
> III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
> IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
> V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
> VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
> VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
> VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
> IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Essas alterações, ainda são objeto de profundos debates e estudos, representam significativa transformação na realidade da Justiça do Trabalho, insculpida nos arts. 111 a 116 da Carta Política de 1988, sobretudo em face do

longo trajeto legislativo transcorrido até sua derradeira confirmação, como será visto em sequência.

Embora já existissem debates antecedentes, verificados desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o tema da pesquisa ora desenvolvida ganhou, seguramente, maior expressividade com a promulgação da Emenda nº 45, que, dentre outros aspectos constitucionais de relevo, trouxe à Justiça do Trabalho uma sensível ampliação da sua original competência.

3.5.1 A Emenda Constitucional 45 e a competência penal da Justiça do Trabalho

O estudo dos antecedentes históricos e legislativos que precederam a edição da Reforma do Judiciário[143] constitui importante referência hermenêutica, sobretudo na identificação dos valores fundamentais que inspiraram a sociedade política daquele momento – e que, em essência, é o mesmo em que nos encontramos atualmente, dada nossa inclusividade no recorte cultural e histórico em apreço.

A relevância desse desfazimento de fronteiras entre os campos jurídico, social e político, a fim de se alcançar uma qualificação valorativa idônea à instauração de uma interpretação mais fiel do texto constitucional, é bem ressaltada por Miguel Reale Júnior[144], ao discorrer sobre os valores fundamentais que inspiraram o ato reformador de 2004, asseverando que, in verbis:

> No plano do direito constitucional cabe ao intérprete examinar quais os valores ético-políticos e convicções construídas na sociedade no envolver do processo histórico, as diretrizes decorrentes de valorações sociais elaboradas ao longo do tempo, para indagar que

[143] Trata das mudanças na estrutura do Poder Judiciário, promovidas pela promulgação da Emenda Constitucional n.º 45, de 08 de dezembro de 2004. Aborda, essencialmente, as modificações estruturais, que afetaram a composição dos tribunais judiciais, as regras direcionadas aos membros da magistratura, a criação de um novo órgão dentro do Poder Judiciário, entre outras.

[144] REALE JÚNIOR, Miguel. Valores fundamentais da reforma do Judiciário. Revista do Advogado, São Paulo, Associação dos Advogados de São Paulo, ano XXIV, n. 75, 2004, p. 78.

> sentimentos e idéias presidem determinada elaboração constitucional e que refletem a própria sociedade e suas posturas éticas.
> Deve-se considerar a pré-compreensão no instante da elaboração das normas, o contexto social e a memória presentes como integrantes do ´horizonte hermenêutico` (Gadamer), como parte do círculo dentro do qual se elabora a norma para a obtenção de determinado fim. Como bem assegura Zaccaria, tanto o jurista intérprete ao aplicar o direito como o político ao formular a norma não podem "não se inspirar nos quadros de referência pré-dogmáticos e em infra- estruturas valorativas presentes na sociedade" compreendendo-se que ao elaborar e também ao interpretar a norma se está inserido em uma tradição, em um círculo formado pela memória e pela experiência social do agente legislador ou intérprete.

Nesse sentido, a investigação histórica dos precedentes legislativos, sociais e políticos, que precipitaram a modificação do texto constitucional, constitui etapa indispensável à conformação dos parâmetros interpretativos da nova competência da Justiça Federal Especializada, mormente no que concerne à sua atribuição para julgar as ações oriundas das relações de trabalho.

Os registros e levantamentos historiográficos contidos na literatura brasileira indicam como a Emenda Constitucional nº 45, promulgada no dia 08 de dezembro de 2004, se originou da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 96, que tramitou durante treze anos no Congresso Nacional, em longo caminho de debates e tratativas políticas, com resultados e alterações significativas à organização e à estrutura do Judiciário brasileiro.

Dentre as obras de referência, Sérgio Rabello Tamm Renault, à época Secretário de Reforma do Judiciário, e Pierpaolo Bottini, então Diretor de Modernização da Administração da Justiça, registraram, em importante bibliografia, o contexto sócio-político em que se concretizou o avanço constitucional, relembrando como desde a redemocratização do país alcançada na década de 80 – e, de forma mais intensa, durante a própria Assembléia Constituinte de 1988 –

inúmeras tentativas de evolução do sistema judiciário fracassaram, especialmente diante de resistências corporativistas e de entraves políticos.

Segundo a perspectiva histórica desses autores, a PEC nº 96, apresentada em importante momento de reavaliação da ordem constitucional de 1988, mais especificamente durante o processo de revisão da Carta Magna, engrossou na ocasião os profundos debates sobre o papel das instituições públicas nacionais.

Sérgio Renault e Pierpaolo Bottini, analisando esse históriograma legislativo, relembram, com muita propriedade, que:

> Ao final de 2002, o panorama político do Brasil é alterado com a realização das eleições para a Presidência da República, Senado Federal e para a Câmara dos Deputados. O novo quadro político trouxe implicações importantes para o seguimento das discussões em torno da proposta de Reforma do Judiciário.
>
> O governo do recém-empossado presidente Lula definiu a Reforma do Judiciário como prioridade política, e a incluiu no rol de reformas institucionais para cuja aprovação iria se empenhar. (...)
>
> No Congresso Nacional, o senador Bernardo Cabral, relator da Proposta de Emenda Constitucional n. 29[145], não foi eleito. Diante da nova composição do Senado Federal, seu presidente José Sarney, decidiu enviar a proposta de Reforma do Judiciário mais uma vez para a Comissão de Constituição e Justiça e iniciar novamente a discussão.
>
> Assim, em 18 de fevereiro de 2003 a Proposta retornou à Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal (...). Em junho do mesmo ano foi nomeado como relator da matéria o senador José Jorge (PFL/PE), engenheiro, que se propôs a ouvir todas as entidades e personalidades com ponderações sobre o tema para elaborar seu relatório e submetê-lo à discussão na Comissão de Constituição e Justiça do Senado.
>
> (...)

[145] Nome dado à proposta de emenda constitucional quando passou a ter curso no Senado Federal.

> Ao mesmo tempo, a Secretaria de Reforma do Judiciário, na esfera do Poder Executivo, criou uma comissão, composta por quatro juristas especializados na análise estrutural do sistema judicial, para avaliar o texto da Proposta de Emenda Constitucional n. 29, e expressar suas opiniões e pareceres (...) e definiu os pontos mais importantes da Proposta em discussão no Senado (...): a) a criação do Conselho Nacional de Justiça e do Ministério Público; b) o estabelecimento de tempo de atividade jurídica mínimo para o ingresso na carreira da magistratura e do Ministério Público; c) a instituição de período de quarenta para juízes e promotores; d) a federalização dos crimes contra os direitos humanos; e e) a autonomia das defensorias públicas. (...)
>
> Esses cinco pontos foram incluídos pelo senador José Jorge (PFL/PE) em seu relatório final, aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça e pelo plenário do Senado Federal, sendo promulgada no dia 8 de dezembro de 2004, como Emenda Constitucional n. 45, de 2004.

Saliente-se, ainda, nessa longa trajetória, o recebimento, em 11 de janeiro de 2005, pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, do Ofício nº 01/2005, oriundo do Senado Federal, anunciando a aprovação da proposta, com substitutivo, que, retornando à Casa Baixa, passou a tramitar como PEC nº 358/2005. Tal fato tem relevância, pois o texto promulgado pelo Congresso somente foi possível porque o Senado não alterou nenhum dos originais dispositivos enviados pela Câmara – e a parcela da redação original modificada foi, então, devolvida para nova apreciação por aquele colegiado legislativo.

Especificamente no que concerne à competência da Justiça do Trabalho, o substitutivo encaminhado à Câmara dos Deputados prevê a seguinte modificação do texto constitucional, *in verbis*:

‘

> Art. 114 (...)
>
> I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, exceto os

> servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da Federação;
> (...)
> X – os litígios que tenham origem no cumprimento de seus próprios atos e sentenças, inclusive coletivas;
> XI – a execução, de ofício, das multas por infração à legislação trabalhista, reconhecida em sentença que proferir;
> XII – a execução, de ofício, dos tributos federais incidentes sobre os créditos decorrentes das sentenças que proferir.

Observa-se, assim, que mesmo a PEC nº 358, aprovada no Senado Federal, não fazer menção expressa à competência criminal-trabalhista, embora consagre nova atribuição para executar, inclusive de ofício, as multas por infração à legislação laboral reconhecidas em suas sentenças, formalizando, desse modo, a sua competência sancionatória, embora de caráter apenas administrativo.

Márcio Thomaz Bastos, quando então Ministro de Estado da Justiça, prefaciou a destacada obra de Sérgio Renault e Pierpaolo Bottini, salientando como os grandes avanços obtidos com a reforma constitucional disseminaram a "sensação de estar concluído o processo de democratização do Judiciário iniciado na Constituinte"; todavia, ressaltou que, *in verbis*:

> (...) se cumprimos a etapa constitucional deste longo processo de Reforma, há muito ainda a ser feito. Não se trata somente das dezenas de projetos de lei que foram enviados ao Congresso, mas, sobretudo da luta para solidificar aquilo que foi garantido pelo novo texto constitucional. A distância entre o texto agora em vigor e uma alteração de fato na estrutura do Judiciário deve ser superada por um esforço conjunto dos poderes. Afinal, nós sabemos – e a Constituição de 1988 deixou isso ainda mais claro – que a alteração legislativa é passo necessário, mas absolutamente insuficiente para a realização de transformações profundas.

> Assim, para que possamos caminhar com as transformações iniciadas, é fundamental que chamemos a comunidade jurídica e acadêmica para se debruçarem sobre o alcance e as possibilidades das medidas aprovadas.

Fixada a trajetória que culminou com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, na demonstração de que a questão da competência penal-trabalhista não foi objeto de embate central – a fim de, com isso, afastar-se inclusive qualquer argumento sob essa perspectiva – cumpre observar que, em consulta à página da Câmara dos Deputados na rede mundial de computadores, verifica-se que foram apresentados dois Projetos de Lei, autuados sob nº 2636, de 13 de dezembro de 2007 (Dep. Eduardo Valverde – PT/RO) e nº 2684, de 19 de dezembro de 2007 (Dep. Valtenir Pereira – PSB/MT), o segundo apensado ao primeiro, dispondo sobre a competência penal da Justiça do Trabalho.[146]

A originária relatora da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público – CTASP daquela Casa Legislativa, Dep. Maria Helena (PSB/RR), apresentou, em 04 de novembro de 2008, bem elaborado parecer no sentido da aprovação dos textos propositivos, consignando, na oportunidade, que a sistemática atual de conferir tratamento comum a todos os tipos de crime tem esvaído os esforços para se coibir a impunidade nas relações de trabalho e que, diante desse quadro, nada mais salutar do que incorporar ao âmbito da Justiça Especializada o dever de, também, pacificar as relações de trabalho que, circunstancialmente, transbordaram para a esfera penal.[147]

Entretanto, aquela Comissão, em 05 de novembro, entendeu por bem acompanhar voto divergente do Dep. Nelson Marquezelli (PTB/SP) para ofertar parecer de rejeição aos projetos avalizados, sob o fundamento de que, *in verbis*:

> (...) Houve um equívoco na interpretação da nobre relatora, Deputada Maria Helena.

---

[146] Reproduzido em anexo e disponível em: <http://www2.camara.gov.br/proposições>. Acessado em: 24 jul. 2016.

[147] Reproduzido em anexo e disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/610106.pdf>. Acessado em: 24 jul. 2016.

> Atribuir competência penal à já sobrecarregada Justiça do Trabalho não protege o trabalhador, pelo contrário, ele se veria com dificuldades ainda maiores para fazer tramitar ações de seu interesse, já que inequívoco seria o aumento de processos perante essa Justiça Especializada.
> Ademais, certamente a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania observará, com todo o rigor, que a via eleita pelos autores dos projetos é inadequada para sugerir tal competência, o caminho correto seria a apresentação de emenda à Constituição.[148]

É certo que, em 18 de novembro de 2008, os projetos foram encaminhados à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC da Câmara dos Deputados, tendo sido designado para relator o Deputado Regis de Oliveira (PSC/SP), onde aguardam, até o momento, sem novas deliberações. Não há, por outro lado, notícia de Proposta de Emenda à Constituição tratando, de forma expressa, desse assunto, seja na Câmara, seja no Senado Federal.

À margem, portanto, de tomada de posição resolutiva pelo Congresso Nacional sobre o tema (inércia que, em nenhum momento, obsta o debate, porquanto a competência penal-trabalhista já se encontraria inserta no atual art. 114, inciso I, da Lei Maior), é chegada a hora de se confrontar algumas teses de interpretação do texto reformador aos olhos da doutrina mais atualizada acerca do assunto.

Essa questão enseja reflexões entre pensadores, estudiosos e operadores do Direito. Antes mesmo da promulgação da Emenda nº 45, com a reforma do texto do art. 114 da Lei Maior, defensores e opositores já compartilhavam dos instigantes debates, alguns se manifestando diante da lei vigente; outros, de *lege ferenda*.

De todo modo, a idéia da competência penal da Justiça Especializada encontrava melhor abrigo em meio, especialmente, do Ministério Público do

---

[148] Reproduzido em anexo e disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/614974.pdf>. Acessado em: 24 jul. 2016.

Trabalho, como se observa do ilustrativo pensamento de Marcelo José Fernandes da Silva[149], ao defender, antes da reforma, que, *in verbis*:

> (...) desde há muito, pelo menos desde a CR/88 e da Lei Complementar n. 75/93, a Justiça do Trabalho é competente e o *Parquet* Trabalhista tem atribuição para as ações penais públicas, no que concerne ao trabalho escravo e outros crimes ocorridos no curso da relação de emprego e a ela relacionados, que desafiam essa modalidade de demanda.

Entretanto, essa tese, não raras vezes, cedia lugar a um majoritário antagonismo que, apoiando-se na antiga (e restrita) redação do art. 114 da Carta Magna, não se intimidava ao propugnar a negação doutrinária dessa competência. Assim era, por exemplo, o pensamento de José Wilson Ferreira Sobrinho[150], ao tratar do assunto, asseverando que, *in verbis*:

> I – O tema envolvendo a competência penal e o Juiz do Trabalho ainda consegue despertar interesse, principalmente em razão de certos dados factuais. Com efeito, circula na comunidade Jurídica, com laivos de veracidade, a seguinte história: determinado Juiz do Trabalho expediu mandado de prisão onde fez constar a pena aplicada e o regime inicial de seu cumprimento. Se isto for realmente verdade, não há dúvida de que constitui, embora com atropelo do princípio do devido processo legal, um excelente exemplo de celeridade processual.
>
> Em outro caso, este efetivamente ocorrido, o Juiz do Trabalho expediu mandado de prisão que foi cumprido por oficial de justiça da Justiça do Trabalho. Entretanto, quando a polícia compareceu ao local ele se negou a depor como condutor, alegando que o Juiz do Trabalho havia dito que não era necessária tal providência.

---

[149] SILVA, Marcelo José Fernandes da. Competência Criminal da Justiça do Trabalho – Ação Penal Privada e Ação Penal Pública – Redução à Condição Análoga à de Escravo. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: LTr, ano XIII, n. 26, 2003, p. 73.

[150] SOBRINHO, José Wilson Ferreira. Competência Penal e Juiz do Trabalho. São Paulo: Revista LTr, vol. 64, n. 01, 2000, p. 36.

> Os exemplos listados demonstram que realmente existe espaço teórico para discutir a atuação do Juiz do Trabalho na jurisdição criminal.
>
> II - (...) De fato, o Juiz que só tem competência cível não pode, em termos jurídicos, expedir mandado de prisão envolvendo matéria penal. Ele é incompetente para tanto. Somente o Juiz com competência criminal poderá praticar validamente tal ato judicial.
>
> III – O Juiz do Trabalho é um magistrado com exclusiva competência cível. E uma competência cível bem específica. Falta-lhe competência criminal.
>
> Portanto, sua atuação processual ficará circunscrita à matéria trabalhista, sendo-lhe vedado fazer incursões criminais. Esta tarefa é entregue a outros juízes.

Essa tormentosa incursão em direção a uma resposta estável ao problema proposto ganhou novo tônus a partir do elastecimento da competência constitucional atribuída pelo constituinte reformador à Justiça Especializada, sobretudo com a acolhida, no seu seio nuclear, do processamento e julgamento de todas as ações oriundas da relação de trabalho (inciso I, art. 114, CF), cuja amplitude linguística – associada à expressa inclusão, ao sistema de competências trabalhistas, do julgamento da ação de "habeas corpus (...) quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição" (inciso IV, art. 114, CF) – abasteceu de novos argumentos aqueles que já proclamavam, até então, a vigente competência dos órgãos jurisdicionais do trabalho para apreciarem e deliberarem, também, em matéria penal.

Antônio Álvares da Silva[151] defende, de forma ampla, a imediata atribuição constitucional à Justiça Especializada para julgar crimes e infrações oriundos da relação laborativa, declarando, desde o prefácio de sua obra "Competência Penal Trabalhista", as linhas mestras de seu pensamento vanguardista, assim edificado, *in verbis*:

---

[151] SILVA, Antônio Álvares da. Questões Polêmicas de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1993, p. 14-15.

> Ao redigir de forma ampla o novo art. 114, a EC n. 45/04 centrou o novo fundamento da competência trabalhista na relação de trabalho, dando-lhe poderes para julgar todos os conflitos daí derivados.
> Este livro pretende demonstrar que, entre estes conflitos, está a competência para julgar os crimes e infrações que nasçam da relação de trabalho em todos os seus aspectos, inclusive a aplicação de multas administrativas, para tornar a Justiça do Trabalho uma justiça plena, independente, com capacidade para decidir de fato todas as questões deste imenso e variado mundo que é o trabalho humano.

As elevadas razões pelas quais o jurista defende a competência especializada são a conveniência do julgamento dos respectivos crimes por juiz trabalhista, dada sua maior familiaridade com o tema e sua melhor formação sociológica; a revitalização da Justiça do Trabalho com o seu municiamento penal sancionatório; o incremento da eficácia das normas juslaborais pela intimidação preventiva de empregadores desonestos; a unidade de convicção jurisdicional, unificando o julgamento do mesmo fato, seja sob a ótica patrimonial, seja sob o prisma delituoso.

Para Guilherme Guimarães Feliciano após a Emenda nº 45, o Brasil deixa de ter a Justiça do trabalhador para ganhar uma genuína Justiça do trabalho, decorrente da mudança do paradigma subjetivo para uma perspectiva essencialmente objetiva da competência constitucional outorgada no art. 114, inciso I, da CF.

Ele sustenta que a regra do inciso IV desse dispositivo, correspondente ao processamento e julgamento de ações de habeas corpus, confirmaria a delegação de competência penal à seara trabalhista, pois, como entende, a natureza do *writ* é de ação penal popular e sua matriz ontológica não se desfaz em função da qualidade do constrangimento à liberdade de locomoção subjacente (v.g. prisão-pena, prisão processual penal cautelar ou prisão civil – por inadimplemento de deveres familiares ou por infidelidade do depósito).

Por essa razão, pondera que, caso seja declarada a incompetência penal ampla da Justiça do Trabalho, haverá, em face do art. 114, IV, CF, inegável declaração de inconstitucionalidade, pela Suprema Corte, com redução de texto, suprimindo-se obliquamente a validade e a eficácia jurídica da nova redação constitucional quanto ao julgamento de *habeas corpus*, o que sequer haveria sido objeto de postulação na ADI nº 3.684/2006.

Ademais, argumenta que todos os crimes (arts. 197 a 207, CP) e as contravenções (arts. 47 a 49, LCP) relativas à organização do trabalho já se submeteriam, ex legis, à jurisdição penal-trabalhista por força do redirecionamento do critério subjetivo ao objetivo, promovido pelo legislador constituinte no inciso I da norma de regência – ressalvados os delitos que atinjam interesses coletivos ou difusos e/ou atentem contra a organização geral do trabalho como sistema institucionalizado, pois, nessa hipótese, preservar-se-ia a competência da Justiça Federal Comum (art. 109, inciso I, CF).

E, após alongadas considerações teóricas sobre o tema, finaliza seu parecer[152], concluindo que, *in verbis*:

> (a) Sim, a Justiça do Trabalho detém competência penal estrita sob a égide da Emenda Constitucional n. 45/2004. Detém-na, por expressa letra constitucional, para uma típica ação penal liberatória (o ´habeas corpus`, do inciso IV do artigo 114, que é ação penal popular constitucional); e, por interpretação construtiva de fundo históricosistemático, para as ações penais condenatórias diretamente "oriundas da relação de trabalho" (artigo 114, I).
> (b) Não. A Constituição não veda expressamente o exercício da competência penal-trabalhista pelos órgãos da Justiça do Trabalho (o que significa que, pela aplicação ´a contrario` do princípio da conformidade funcional, não se exige do Tribunal constitucional uma interpretação manietadora). Também não a atribui expressamente _ mas tampouco a atribui aos órgãos das Justiças estaduais, que, todavia, exercem-na desde a aurora do Estado brasileiro

[152] FELICIANO, Guilherme Guimarães. Da Competência Penal na Justiça do Trabalho. Parecer. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, vol. 32, n. 122, 2006, p. 243-265.

> independente. Por outro lado, as garantias do devido processo, do juiz natural e do promotor natural têm caráter principiológico, tal como os outros direitos fundamentais expressos ou adscritos à Carta de 1988. Tais garantias devem ser concretizadas segundo os princípios de interpretação constitucional, entre os quais o da unidade da Constituição, o da máxima efetividade, o da ´justeza` ou conformidade funcional e o da força normativa da Constituição; devem, ainda, convergir para outros princípios materiais da Constituição, como o princípio da eficiência administrativa (artigo 37, caput, in fine) e o princípio da valorização do trabalho humano (artigos 1º, IV, 1ª parte, e 170, caput). Reconhecer a competência penal estrita da Justiça do Trabalho atende melhor àqueles princípios hermenêuticos e, a médio e longo prazos, otimiza a realização desses últimos.

A postura adotada pelo parecerista, também reproduzida em outros ensaios sobre o tema, concentra, em linhas gerais, o pensamento mais sólido acerca do assunto, em argumentação forte a favor da competência penal-trabalhista.

Entretanto, o advogado e constitucionalista Pedro Lenza[153], analisando, em sua obra, a estrutura e os órgãos que compõem a Justiça Comum e a Justiça Especial no Brasil, faz registrar que, mesmo após a Emenda nº 45/2004, “somente a Justiça do Trabalho não tem qualquer competência penal (julga e concilia apenas dissídios individuais e coletivos oriundos das relações trabalhistas).”

Repara-se, que seu entendimento é contrário à competência penal-trabalhista. Em amparo a este posicionamento, sobretudo em face da competência trazida pelo art. 114, IV, da Carta Republicana, o estudioso assevera que:

> (...) mesmo que se fixe a competência para o julgamento de habeas corpus, cabe lembrar que é possível a fixação de prisão civil do

[153] LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 11ª ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2007, p. 518.

> depositário infiel por determinação do juiz trabalhista, motivo pelo qual se prescreveu o remédio para tutelar a liberdade de ir e vir.[154]

3.5.2 Do Incidente de Inconstitucionalidade nº 3.684/2006 e a Defesa da Competência Penal Trabalhista

A promulgação da "Reforma do Judiciário", por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, representou no Brasil inegável avanço em direção a um aprimoramento democrático das instituições republicanas nacionais. Entretanto, em efeito colateral e como já visto, trouxe ao debate jurídico uma seleção variada de dúvidas, controvérsias e polêmicas, como, aliás, não poderia deixar de ser diante da magnitude do tema e da relevância institucional da medida.

As Academias, os Tribunais e dos demais profissionais do Direito, revelam esforço exegético maior, bem ressaltado por Mônica Herman Caggiano[155], ao asseverar que:

> Para os operadores do Direito, o advento das novas regras implicará, certamente, num atento debruçar sobre novas competências, rearranjos estruturais e de organização do Poder Judiciário, revisitação do quadro normativo recursal, enfim temas que integram o cotidiano do advogado, do procurador e do promotor público. Para o Judiciário, no entanto, a inovação introduz uma monumental incumbência – a de extrair da aplicação e das fórmulas adotadas na implementação dos preceitos reformulatórios a reconquista de sua credibilidade. E esta nos parece uma ingrata atribuição, porquanto tímidos e frágeis são os instrumentos para tanto concebidos pelo constituinte.

Sob esse questionamento, no dia 08 de março de 2006, o Procurador-Geral da República, Antônio Fernando Barros e Silva de Souza, mediante provocação da

---

[154] LENZA, Pedro. Op. cit. p. 536-537.
[155] CAGGIANO, Mônica Herman. Emenda Constitucional n. 45/2004. Revista Brasileira de Direito Constitucional, São Paulo, n. 5, 2005, p. 186.

Associação Nacional dos Procuradores da República – ANPR, ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de concessão de medida cautelar, perante o Supremo Tribunal Federal, registrada sob nº ADI 3.684, requerendo, em sede de resolução definitiva: (a) a declaração da inconstitucionalidade formal do art. 114, I, da CF, com redação dada pela EC nº 45/2004; ou, alternativamente, (b) a declaração de inconstitucionalidade sem redução de texto, conferindo interpretação conforme à Constituição que afaste a competência criminal da Justiça do Trabalho e (c) a mesma interpretação conforme aos incisos IV e IX do art. 114 da CF, com eficácia erga omnes, ex tunc e efeito vinculante.

Constata-se que o Procurador-Geral da República, em sua petição inicial, fundamentou seus pedidos no fato de a redação do art. 114, inciso I, da Carta Magna, ter sido aprovada, em primeiro turno no Senado, com o acréscimo ao texto da ressalva "(...) exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da federação", mas que haveria sido excluída em segundo turno de votação, retornando-se à proposta original aprovada na Câmara dos Deputados (PEC nº 96/1992), o que implicaria, a seu ver, vício formal de procedimento, por violação ao art. 60, § 2º, da Constituição Federal.

No entendimento do *Parquet*, a alteração aprovada no Senado em primeiro turno de votação (embora suprimida em segundo turno) revela ao intérprete que o art. 114, I, não possui a elasticidade que ora se defende para, por exemplo, atribuir-se à Justiça do Trabalho competência para julgar lides de natureza penal. Em suas palavras:

> (...) 9. A modificação introduzida e aprovada em primeiro turno no Senado, mas posteriormente alterada por ocasião da votação em segundo turno, atribuía um sentido muito nítido à extensão do questionado inciso I. Certamente, a expressão acrescida pelo Senado – ´exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da federação` – possibilitava a exata compreensão do alcance do dispositivo, no sentido de que as

ações oriundas da relação de trabalho seriam aquelas que tinham por objetivo ´superar`uma pretensão resistida do trabalhador quanto à observância de direitos trabalhistas descumpridos pelo empregador, salvo quando esse trabalhador fosse um servidor público estatutário ou comissionado. Noutras palavras, ações trabalhistas!

10. Daí a necessidade de retorno desse dispositivo à Casa iniciadora, o que não ocorreu, todavia, dando-se a promulgação do texto aprovado em segundo turno, de forma diversa daquele aprovado em primeiro turno.

(...)

18. A presente ação não deixa de apontar a inconstitucionalidade formal. Sem embargo, a causa petendi está voltada para extrair do enunciado da norma, constante do art. 114, I, bem como por sua pertinência de sentido normativo dos incisos IV e IX do mesmo artigo, a interpretação que afaste qualquer sentido conducente ao exercício de competência criminal pela Justiça do Trabalho. O objeto de controle, se aparentemente é o mesmo, a considerarmos a enunciação linguística ou o dispositivo de norma, versa sobre norma diferente, é dizer, sobre o texto interpretado que reduz do âmbito objetivo da norma prima facie a regra organizatória da competência criminal da Justiça do Trabalho.

(...)

30. Não se afigura possível tentar captar nas entrelinhas do preceito normativo um significado que se distancia totalmente do sentido possível do texto. A essa conclusão facilmente se chega mediante o exame do art. 109, incisos IV e VI, CF, que atribui à Justiça Federal competência para processar e julgar crimes em detrimento de bens, serviços e interesses da União, suas empresas públicas e autarquias, bem como crimes contra a organização do trabalho. Noutras palavras, não é razoável depreender-se uma competência de forma implícita, quando a própria Constituição, de forma explícita, já estabelece qual é o órgão do Judiciário que detém jurisdição em matéria penal.

Dessa forma, a Ação de Inconstitucionalidade foi distribuída ao Ministro Cézar Peluso, tendo integrado o feito, na condição de *amicus curiae*, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA.

Em 01 de fevereiro de 2007, o Supremo Tribunal deferiu cautelar, com eficácia ex tunc, e em 03 de agosto do mesmo ano, foi publicado no Diário da Justiça o acórdão sob a seguinte ementa, in verbis:

> Competência criminal. Justiça do Trabalho. Ações penais. Processo e julgamento. Jurisdição penal genérica. Inexistência. Interpretação conforme dada ao art. 114, incs. I, IV e IX, da CF, acrescidos pela EC nº 45/2004. Ação direta de inconstitucionalidade. Liminar deferida com efeito ex tunc. O disposto no art. 114, incs. I, IV e IX, da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional nº 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais.[156]

A decisão da Suprema Corte, contra a qual não houve interposição de quaisquer recursos, delineia importante tomada de posição contrariamente à competência penal-trabalhista, mesmo após a reforma promovida pela Emenda nº 45/2004, em impactante esvaziamento da plenitude normativa do art. 114, incisos I, IV e IX, da Carta da República.

A despeito do posicionamento adotado pela Suprema Corte Brasileira diante do tema, como anteriormente visto, não se pode dizer que já haja razão definitiva para se abandonar a idéia da jurisdição penal-trabalhista.

De fato, a decisão exarada em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade, conferindo interpretação conforme à Constituição, sobrecarrega de entusiasmo a corrente mais conservadora. Entretanto, não se pode olvidar que a reformulação dos preceitos de competência constitucional ainda reclamam tempo de maturação, seja na jurisprudência e na doutrina, seja no próprio Pretório Excelso.

---

[156] Disponível em: <www.stf.gov.br/portal/processo>. Acessado em: 25 jul. 2016.

Isso porque o Supremo Tribunal Federal já chegou a revisar, anteriormente, seu posicionamento sobre tema de igual envergadura, qual seja, a competência para julgar ações de indenização por danos materiais e morais decorrentes de acidentes do trabalho: mesmo após a promulgação da Emenda nº 45/2004, a Alta Corte recusou tal atribuição jurisdicional, confirmando e ratificando sua exegese ao anterior texto da Carta Magna.

Entretanto, ao se confrontar novamente com a matéria por ocasião do julgamento do Conflito de Competência nº 7.204-MG, a controvérsia acerca da competência jurisdicional para julgar ações indenizatórias por acidente do trabalho encontrou nova vereda na Suprema Corte, que assim entendeu por bem decidir, *in verbis*:

> Constitucional. Competência judicante em razão da matéria. Ação de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, proposta pelo empregado em face de seu (ex-) empregador. Competência da justiça do trabalho. Art. 114 da magna carta. Redação anterior e posterior à emenda constitucional nº 45/04. Evolução da jurisprudência do supremo tribunal federal. Processos em curso na justiça comum dos estados. Imperativo de política judiciária. Numa primeira interpretação do inciso I do art. 109 da Carta de Outubro, o Supremo Tribunal Federal entendeu que as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, ainda que movidas pelo empregado contra seu (ex-) empregador, eram da competência da Justiça comum dos Estados-Membros. 2. Revisando a matéria, porém, o Plenário concluiu que a Lei Republicana de 1988 conferiu tal competência à Justiça do Trabalho. Seja porque o art. 114, já em sua redação originária, assim deixava transparecer, seja porque aquela primeira interpretação do mencionado inciso I do art. 109 estava, em boa verdade, influenciada pela jurisprudência que se firmou na Corte sob a égide das Constituições anteriores. 3. Nada obstante, como imperativo de política judiciária -- haja vista o significativo número de ações que já tramitaram e ainda tramitam nas instâncias ordinárias,

> bem como o relevante interesse social em causa --, o Plenário decidiu, por maioria, que o marco temporal da competência da Justiça trabalhista é o advento da EC 45/04. Emenda que explicitou a competência da Justiça Laboral na matéria em apreço. 4. A nova orientação alcança os processos em trâmite pela Justiça comum estadual, desde que pendentes de julgamento de mérito. É dizer: as ações que tramitam perante a Justiça comum dos Estados, com sentença de mérito anterior à promulgação da EC 45/04, lá continuam até o trânsito em julgado e correspondente execução. Quanto àquelas cujo mérito ainda não foi apreciado, hão de ser remetidas à Justiça do Trabalho, no estado em que se encontram, com total aproveitamento dos atos praticados até então. A medida se impõe, em razão das características que distinguem a Justiça comum estadual e a Justiça do Trabalho, cujos sistemas recursais, órgãos e instâncias não guardam exata correlação. 5. O Supremo Tribunal Federal, guardião-mor da Constituição Republicana, pode e deve, em prol da segurança jurídica, atribuir eficácia prospectiva às suas decisões, com a delimitação precisa dos respectivos efeitos, toda vez que proceder a revisões de jurisprudência definidora de competência ex ratione materiae. O escopo é preservar os jurisdicionados de alterações jurisprudenciais que ocorram sem mudança formal do Magno Texto. 6. Aplicação do precedente consubstanciado no julgamento do Inquérito 687, Sessão Plenária de 25.08.99, ocasião em que foi cancelada a Súmula 394 do STF, por incompatível com a Constituição de 1988, ressalvadas as decisões proferidas na vigência do verbete. 7. Conflito de competência que se resolve, no caso, com o retorno dos autos ao Tribunal Superior do Trabalho.[157]

De outro lado, a confirmação por aquele Colegiado da vigência, no ordenamento jurídico brasileiro, do princípio da unidade de convicção jurisdicional – em razão do qual quando um mesmo fato houver de ser apreciado sob duas perspectivas jurídicas diferentes, deverá ser feito sempre pela mesma Justiça –

[157] Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia>. Acesso em: 26 jul. 2016.

consolidam a necessidade de se retomar as discussões da competência penal-trabalhista na Corte Suprema a fim de se alcançar uma interpretação mais consentânea ao espírito da própria reforma, segundo os anseios históricos de Justiça.

Se a inconstitucionalidade formal do art. 114, inciso I, da CF não foi acolhida, ao menos até o momento, também não há que se falar em interpretação conforme, tal qual postulada pelo Procurador-Geral da República, pois, como bem salientam, sobre a questão, João Humberto Cesário, José Eduardo Resende Chaves Júnior, Marcelo José Ferlin D'Ambroso e Viviann Rodríguez Mattos, em ensaio intitulado "Comentários à ADI nº 3684: Em Defesa da Competência Criminal da Justiça do Trabalho", no âmbito de procedimento de controle concentrado de constitucionalidade, não está o Poder Judiciário autorizado a fixar juízo normativo (negativo ou excludente) que venha a alterar o conteúdo, a natureza ou a finalidade de normas que regulamentem, de forma expressa, a ampla atribuição da competência justrabalhista em vigor.[158]

Assim sendo, é preciso que o Supremo Tribunal Federal retome, após maior maturação, o tema em destaque, acolhendo-se a jurisdição penal-trabalhista, à semelhança da evolução de sua jurisprudência em matéria de ações indenizatórias acidentárias.

3.5.3 Adequação e efetividade da Justiça do Trabalho

É de se notar que a competência da Justiça do Trabalho foi sensivelmente ampliada com a reforma do Poder Judiciário promovida pela Emenda Constitucional 45/2004, o que pode ser constatado por um simples cotejo entre a norma anterior e a vigente. Todavia, *de lege lata*, não houve qualquer menção à competência criminal da Justiça do Trabalho, motivo pelo qual qualquer decisão, neste momento

---

[158] CESÁRIO, João Humberto et al. Comentários à ADI nº 3684: Em Defesa da Competência Criminal da Justiça do Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 995, 23 mar. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8238&p=1>. Acessado em 26 jul. 2016.

legislativo, que reconhecesse tal extensão competencial, estaria fadada à declaração de inconstitucionalidade.

Isso, porém, não nos impede de continuar refletindo sobre esta ampliação, como uma política legislativa a ser implementada. Assim, até mesmo pela busca de uma compreensão sistematizada da matéria, é preciso raciocionar *de lege ferenda*, para obtenção de uma prestação jurisdicional mais adequada e efetiva.

Quando se reivindica competência penal para a Justiça Especializada Trabalhista, parece-nos óbvio que tal competência deve estar restrita àqueles crimes que tutelam bens jurídicos relacionados ao mundo do trabalho humano, além daqueles que dizem respeito à própria administração da Justiça do Trabalho.

Em relação aos primeiros, compreendidos como delitos penal-trabalhistas, é tratar-se daquele cuja elementar do tipo penal seja composta pela relação de trabalho (a exemplo dos crimes contra a organização do trabalho, redução a condição análoga à de escravo e assédio sexual).

Com efeito, observa-se nestes tipos a presença de elementos normativos denunciadores do bem jurídico que tutelam. Em todos eles, é o valor trabalho que se encontra de alguma forma atacado, ofendido ou violado.

Não se poderia cogitar, portanto, de que um crime qualquer, apenas por envolver as partes em um contrato de trabalho ou ser praticado no ambiente laboral, pudesse ser considerado um delito penal-trabalhista. Antes, se faz necessário que o tipo encerre elementos específicos relacionados ao trabalho.

Dessa forma, é possível se vislumbrar as bases para a construção metódica e científica de um Direito Penal do Trabalho, originado entre as fronteiras do Direito Penal e do Direito do Trabalho, o Direito Penal do Trabalho. Eis o ramo do Direito Público que tem por objeto um conjunto de normas, princípios e regras de conviviologia entre os sujeitos da relação de emprego, definindo os delitos, as penas, as conseqüências e repercussões vinculares decorrentes do contrato de trabalho subordinado.

Dessa forma, pretende-se, com o levantamento destas questões, argumentar acerca da adequação de se alocar na Justiça do Trabalho a competência para

processar e julgar ilícitos penal-trabalhistas já existentes (portanto, já ilícitos penais na ordem jurídica vigente).

Uma vez que a conduta já está tipificada e contém elementos que a definem como delito penal-trabalhista, não se entende porque o seu processamento não é da competência da Justiça do Trabalho.

E por que a Justiça do trabalho pretende ter a competência para a matéria penal? É de sua competência cominar a sanção trabalhista e, decorrente da relação de emprego, a indenização por dano moral, que também é um crime contra a humanidade das pessoas mas o ideal seria concentrar todas essas demandas na Justiça do Trabalho.

Por isso mesmo, se propugna pela competência criminal da Justiça do Trabalho quanto ao julgamento de questões correlatas e imediatamente resultantes do ilícito civil-trabalhista, sobretudo quanto aos crimes contra a organização do trabalho e a prática do trabalho escravo, a fim de preservar a unidade da jurisprudência sobre todos os aspectos jurídicos da questão.

Estas razões de ordem técnica visam a sanear distorções na distribuição de competências entre as Justiças, racionalizando o sistema. Entretanto, razões de natureza sociológica também impulsionam a necessidade de ampliação da competência da Justiça do Trabalho para fazer frente aos novos paradigmas das relações laborais ultramodernas.

As várias transformações nas relações contratuais da era globalizada produziram um campo fértil à prática de crimes contra a organização do trabalho, que podem passar despercebidos diante de uma Justiça não especializada nestas questões sociais.

A Justiça do Trabalho também se sobrepõe à Justiça Comum dos Estados quanto ao aparelhamento logístico e técnico especializado, além do que, esta última encontra-se sufocada por um número absurdo de processos das mais variadas espécies.

Neste contexto, a Justiça do Trabalho substituiria com vantagem a atuação da Justiça Comum, Federal ou Estadual, no processamento da ação penal contra os

crimes relacionados ao trabalho, trazendo maior efetividade à jurisdição penal-trabalhista.

3.5.4 O Juiz do Trabalho e a Ação Penal

Há quem considere como entrave à alocação de competência penal na Justiça do Trabalho o fato de os magistrados trabalhistas serem especialistas nas questões laborais e, conforme argumentam, não terem intimidade com o Direito e o Processo Penal.

Com a devida vênia aos que assim entendem, o juiz do trabalho é, antes de tudo, um magistrado como outro qualquer, sendo regra assente no ordenamento jurídico brasileiro a concepção de que a jurisdição é una. Assim, sua distribuição em competências é apenas facilitadora na divisão dos trabalhos de que se incumbe o Poder Judiciário.

Para ser juiz, o juiz do trabalho, como todos os outros, forma-se em Direito e presta concurso público no qual é avaliado também sobre a matéria penal. Claro e lógico que, conforme se ocupa de um ramo especializado do Direito, torna-se um especialista e, como se sabe, a especialização limita e aprofunda.

O juiz do trabalho é especialista em sua matéria, não resta dúvida. Mas isso não impede que possa aumentar os limites de sua competência, nem de que lhe sejam exigidos, em concursos vindouros, novos e aprofundados conhecimentos.

Ora, se o que se propõe é a competência penal-trabalhista, o juiz que dela se ocupar, especializado se tornará também nesta seara. Mais ainda que o juiz penal que julga todo tipo de crime. Se não for esse o entendimento, o que se dirá do juiz de direito de uma cidade do interior do Brasil ainda não abrangida pela jurisdição trabalhista? Não será ele o juiz de todas as causas?

Se for considerado incompetente para as matérias nas quais não é especialista, não será competente para nada, posto que é um generalista. Justamente por isso, consideram alguns, aí residem maiores probabilidades de erros.

É de se observar que os crimes contra a organização do trabalho exigem dose de sociologia do ambiente de trabalho para a aplicação das penas próprias, campo mais adequado à atuação do juiz do trabalho, já cotidianamente afeto às discussões entre o capital-trabalho.

E em sendo assim, ninguém melhor que o juiz do trabalho para apreciar o caso concreto envolto num desses tipos penais, dada à sua especialização, sua formação voltada aoconhecimento mais íntimo das questões principiológicas e sociológicas afetas ao labor, sua atuação diária no espaço do ambiente obreiro.

Outro não é o posicionamento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho – ANAMATRA[159]:

> A ANAMATRA entende, como deliberado em seu Congresso Nacional, na forma da proposta do juiz Guilherme Guimarães Feliciano, da 15ª Região, "que o juiz do trabalho está mais afeito aos problemas usuais do obreiro em seu ambiente de trabalho, detém, pois, maior especialização em tal seara se comparado ao juiz estadual ou ao juiz federal comum. Dessume, pois, que sua formação jurídica e sociológica o habilita julgar com maior conhecimento de causa as lides penais relativas à organização do trabalho. O juiz do trabalho, conhecedor dos institutos de Direito do Trabalho e de seus desdobramentos doutrinários e jurisprudenciais, poderá aferir se, no caso concreto, o nomen juris dado a um certo documento consubstancia fraude tendente a frustrar direito trabalhista (art. 203 do Código Penal)." É interessante notar que nos tipos penais no título dos crimes contra a organizaçâo do trabalho há, quase sempre, transgressão de norma contratual trabalhista, matéria do contato diário do juiz do trabalho.

Há, ainda, os que argumentam que alguns juízes do trabalho oferecem tratamento paternalista em relação ao empregado, movidos por convicções ideológicas. Sobre esta suposta parcialidade dos juízes, pode-se contra-argumentar

---

[159] COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) Nova competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 122-147.

que são peculiares ao Direito do Trabalho princípios protetores ao hipossuficiente, os quais não poderão ser levados em conta quando a matéria julgada for diversa da trabalhista. Assim, no julgamento de um crime serão observados os princípios aplicáveis ao Direito Penal.

Nesta esteira:

> (...) está na origem da Justiça do Trabalho ser ela integrada por magistrados naturalmente mais sensíveis às questões sociais, que não raro requerem soluções fundadas no juízo de eqüidade, característica que importa na interpretação criativa da realidade social, e não a mera aplicação automática e fria das normas jurídicas. Isso não significa, entretanto, que os Juízes do Trabalho seriam levados a proferir decisões fundadas no seu sentimento pessoal, emotivo e irresponsável.[160]

Diante do acima exposto, não resta argumentação que pretenda desqualificar a atuação do juiz do trabalho na esfera penal-trabalhista.

3.5.5 Operacionalização da nova competência

A mudança do modelo básico da Justiça Laboral para uma configuração mais abrangente, onde a tônica seja a proteção do valor trabalho humano em qualquer perspectiva que se apresente, inclusive na seara criminal, infalivelmente motivará alterações diversas, seja na parte do ordenamento jurídico relacionada ao direito material e processual em tela, seja nas estruturas das instituições envolvidas.

Dilatar-se a competência da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento de delitos penal-trabalhistas exigiria algumas modificações legislativas. Relacionam-se, em seguida, aquelas que despontam logo à primeira vista, sabendo-se que o quotidiano da prática penal na esfera trabalhista, poderá suscitar outras inovações.

---

[160] COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.). Op. cit. p. 378.

No âmbito infraconstitucional, entende-se que os diplomas legais a serem aplicados diretamente na condução de uma ação penal, quais sejam o Código Penal e o Código de Processo Penal, não careceriam de modificações, uma vez que os delitos em questão e o seu processamento em nada seriam alterados.

Os críticos à proposta aqui apresentada, qual seja a de tornar competente a Justiça Obreira para apreciar os crimes relacionados ao trabalho, levantam questões aparentemente difíceis de apaziguamento. Dizem, por exemplo, que não há como processar na Justiça do Trabalho uma ação penal porque haveria incompatibilidade de ritos, de prazos, de representação e de princípios. Com efeito, só aparentemente é que tais problemas se revelam de difícil solução.

Afastando-se as brumas do preconceito, consegue-se ver com clareza que a Justiça do Trabalho, aliás, qualquer Justiça, não tem ritos, prazos ou princípios próprios. Estes pertencem ao processo, e divergem conforme ele seja trabalhista, civil ou penal.

Quando a Justiça do Trabalho processa uma ação tradicionalmente compreendida como "civil" (v. g. procedimentos especiais previstos no CPC), aplica as regras do processo civil. Veja-se:

> Esse já é o mecanismo utilizado pelos juízes do Estado quando no exercício da jurisdição trabalhista. (...) Ora, é plenamente lógico e racional que eles exerçam a jurisdição trabalhista aplicando a CLT e exerçam a jurisdição civil aplicando o CPC. Qual a dificuldade? Qual o mistério? Mutatis mutandis o raciocínio é o mesmo. Haveremos de continuar utilizando a CLT, para os casos regulados por ela e o CPC, para as ações cíveis.[161]

Em suma, são os valores inerentes à relação de emprego que justificam o rito da ação trabalhista. Incorreto pensar, portanto, que o rito se justifica em face do órgão julgador (porque na Justiça do Trabalho deve ser o rito da CLT). Não à toa que perante o juiz de direito, no exercício a jurisdição trabalhista, é adotado o rito da CLT nas reclamações trabalhistas.

---

[161] COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.). Op. cit. p. 42.

Permitindo-nos um trocadilho, é preciso lembrar que a justiça é do Trabalho e não da CLT! Se não for superada a mentalidade retrógrada que pretende ser do Poder Judiciário laboral somente dissídios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, dever-se-ia negar, logo, o cabimento de ações de procedimentos especiais na Justiça do Trabalho, como, por exemplo, a consignação em pagamento, eis que está prevista somente nos arts. 972/984 do Código Civil e 890/900 do Código de Processo Civil, sem qualquer norma específica no texto consolidado.[162]

Logo, se a Justiça do Trabalho, como se espera, vier a ter competência para processar a ação penal, esta obedecerá, como é lógico, aos ritos, prazos e princípios do processo penal, bastando apenas que isto seja explicitado na norma correspondente.

Não se pode ignorar que, naturalmente, problemas de ordem operacional surgirão. Seria imaturo querer sublimá-los na ânsia de fazer-se impor a tese almejada. Também é verdade que não se tem resposta para tudo e que as soluções sobrevirão aos problemas, porque sempre foi assim.

O que não se deve é deixar de propor o novo por apego ao velho, notadamente quando o novo acena com melhores possibilidades. Pensar o contrário seria repetir a postura criticada poeticamente por Caetano Veloso[163], de "que Narciso acha feio o que não é espelho; e a mente apavora o que ainda não é mesmo velho; nada do que não era antes quando não somos mutantes".

O reconhecimento de que a Justiça do Trabalho, como todos os outros ramos do Judiciário brasileiro, deve ter competência para a matéria penal relacionada ao campo de sua atuação, além de corrigir uma distorção técnica e proporcionar aos jurisdicionados uma melhor assistência nestas questões, também promoverá um desafogamento das outras Justiças, recalibrando o sistema com mais eficiência e produtividade. Confira-se:

---

[162] PAMPLONA FILHO, R. Interpretando o art. 114 da Constituição Federal de 1988. In: Revista Ciência Jurídica do Trabalho. ano I, n. 04, abril/1998, Belo Horizonte, Nova Alvorada Edições Ltda/Edições Ciência Jurídica, 1998, p. 05.

[163] Músico, produtor, arranjador e escritor brasileiro com uma carreira que já ultrapassa cinco décadas. Construiu uma obra musical marcada pela releitura e renovação e considerada amplamente como possuidora de grande valor intelectual e poético.

> (...) a redistribuição de competência, a par da racionalidade sociológicopolítica, também confere racionalidade técnico-econômica ao sistema judiciário nacional, confluindo, assim, no sentido dos anseios nacionais de modernização do Poder Judiciário, na medida em que será determinante de maior celeridade, eficiência e efetividade da prestação jurisdicional.[164]

Entretanto, esta reorganização judiciária implicará, por certo, num aumento de demanda para a Justiça Obreira, o que, aliás, já vem ocorrendo a partir da EC 45/2004. Daí decorre a necessidade de se promoverem os meios adequados para a absorção das novas ações doravante endereçadas ao juízo trabalhista.

> É evidente que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho implicará em aumento de processos, por conseguinte em necessidade de expansão de seus órgãos, inclusive com a instituição de câmaras ou turmas ou varas especializadas para o julgamento de questões diversificadas, em todos os graus de jurisdição. O alcance de qualquer finalidade exige os meios capazes de implementar a medida.[165]

Especificamente em relação às ações penal-trabalhistas, entende-se que devam ser processadas em varas especializadas para este fim, criadas por lei de organização judiciária federal ou provimentos dos próprios Tribunais Regionais do Trabalho. Para elas, "se habilitarão os juízes – titulares e substitutos – interessados em desempenhar efetivamente a nova competência."[166]

De toda sorte, não se entenderá qualquer aumento de demanda sem o devido acompanhamento da necessária estrutura material e funcional. Tudo deverá ser devidamente adaptado e preparado, inclusive os próprios magistrados. Tudo faz

---

[164] COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.). Op. cit. p. 147.
[165] COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.). Op. cit. p.390.
[166] FELICIANO, Guilherme Guimarães. Sobre a extensão da competência da Justiça do Trabalho para lides de natureza penal. Disponível em: < http://www.beofito.com.br/artigos/art01/trab37.htm >. Acessado em: 14 out. 2016.

parte da nova Justiça do Trabalho. São os novos tempos. Não há como fugir da realidade. Somente recepcioná-la.

4. Considerações finais

A vida em sociedade sempre foi um desafio. Entender as conformações políticas do jogo de interesses sem, todavia, abandonar o ideário de Justiça da coletividade é tarefa árdua ao estudioso do Direito – de quem se espera respostas que não estão prontas, mas que devem ser construídas (e reconstruídas) diariamente na complexa turbulência da espiral da História.

A sociedade caminha sob a escolta das instituições que não são estáticas, mas dinâmicas e mutáveis, adaptando-se às necessidades do homem cultural em seu projeto de mundo e de realidade. A certeza do hoje é a negação e a dúvida do amanhã, resultado da interação dialética entre “ser” e “dever ser” na composição de um futuro ético-operativo (e, por isso, normativo) da comunidade histórica.

É preciso, então, evoluir; alcançar novos modelos; modernizar as instituições; encontrar novos paradigmas que possam oferecer respostas aos questionamentos da sociedade em progresso. Mas também é preciso ter coragem para avançar ao futuro e receber o novo, acolhendo-o como esperança e certeza, como projeto e obra.

O apego ao passado e o comodismo do presente não podem impedir que o clamor por Justiça ecoe em toda sociedade global, exigindo a reconfiguração dos atuais modelos políticos e econômicos na reconstrução do sentido de pessoa humana, bem como da sua constitutiva dignidade.

Nesse passo, é chegada a hora de nos desgarrarmos de velhas fórmulas e tradições estéreas para, enfim, proclamarmos os novos tempos, na tentativa de correção dos erros do passado.

Esse é o espírito que exala no Brasil pela reforma constitucional operada pela Emenda Constitucional nº 45/2004. O reconhecimento da outorga da competência penal à Justiça do Trabalho é o que melhor se amolda a essa importante experiência histórico-normativa.

E para que se possa garantir os princípios da economia processual, equidade e à unidade de cognição, bem comoa adequação entre a realidade social e a realidade processual vê-se a necessidade de avocação da competência criminal por parte da Justiça do Trabalho para apreciar os crimes que envolvem a relação de trabalho.

A tesis ora realizada, embora se concentre em campo teórico, está longe de esgotar-se no discurso meramente formal. A rejuvenescida discussão acerca da competência penal-trabalhista comprova a necessidade, por imperiosa exigência do bem-comum, de se buscar uma nova resposta ao antigo problema de estabilização das relações sociais mediante a intervenção punitiva (penal) do Estado.

É importante esclarecer que este desiderato da coletividade moderna, que reclama por Justiça mediante repressão (e prevenção) aos ataques a bens relevantes, dentre os quais sobressalta, com maior relevo, o trabalho e as relações interpessoais estão constituídas a seu entorno.

As transformações rápidas e profundas testemunhadas nas últimas décadas a partir do corrosivo processo de globalização que, ignorando fronteiras geopolíticas, liquefaz instituições, valores e princípios em benefício de um capital internacional especulativo e apátrida, levaram a sociedade de consumo a um estado de máxima reificação do homem, espoliado do seu conceito de pessoa para tornar-se mero elemento da engrenagem do sistema mercantil.

Esse cenário já consolidado confirma a inadequação das antigas fórmulas político-jurídicas para fornecer, com eficácia (e eficiência), mecanismos de correção e recomposição da dignidade humana, especialmente sob o aspecto da relação de trabalho/emprego como (única) fonte legítima da produção de bens e riqueza.

A sensação de impunidade decorrente da relegação dos crimes laborais a segundo plano pela Justiça Comum tem contribuído de forma deletéria para a manutenção da iniquidade social – e é preciso reverter esse quadro!

A ampliação da competência da Justiça Especializada municiando-a com mecanismos (penais) mais eficientes de prevenção e resolução dos conflitos trabalhistas, vai ao encontro desse desejo, justificado, também, pela melhor

formação sociológica de juízes e tribunais do trabalho para julgarem os delitos oriundos da relação de emprego.

Ademais, esta alteração da sistemática constitucional de atribuição de competências à Justiça Especializada, passando de uma perspectiva subjetiva (antes, dissídios entre os trabalhadores e empregados) para outra objetiva (agora, ações oriundas da relação de trabalho), permite concluir, sob o prisma da dogmática, pela desnecessidade de nova reforma (ou da edição de diplomas legislativos regulamentares) que nos impeça de proclamar, desde logo, a jurisdição penal-trabalhista.

Esse anseio social pode se concretizar se, em nome de um legítimo Estado Democrático de Direito, forem observadas, cientificamente, as cláusulas-garantia de delimitação do poder estatal punitivo, fixando-se, em doutrina e jurisprudência, as hipóteses de persecução criminal cabíveis na Justiça do Trabalho a partir de uma (re)leitura dos princípios penais e processuais penais vigentes.

Nesse sentido, é preciso encontrar espaço na literatura para um novo horizonte classificatório dos delitos, mas que não atentam diretamente contra sua existência jurídico-normativa e crimes comuns.

Por todas as razões de ordem técnica discutidas nos capítulos anteriores, é possível comprovar que a atribuir à Justiça do Trabalho de competência para julgar crimes relacionados ao trabalho é assegurar às partes a promoção de direitos fundamentais como um julgamento mais justo (pautado na equidade), célere e técnico.

Estando a Justiça do Trabalho mais capilarizada e mais aparelhada e bem servida de juízes e serventuários que a Justiça Comum, certamente o grau de satisfação com a sua prestação jurisdicional no julgamento dos crimes a ela relacionados fomentaria o acesso à justiça e em muito contribuiria para a paz social.

Bibliografia

ANTUNES, José Pinto. A produção sob regime da empresa. São Paulo: Saraiva, 1964.

ARESE, Cesar. Derechos Humanos Laborales. Rubinzal Culzoni Editores, 2014.

ARROYO ZAPATERO, Luis. Manual de derecho penal del trabajo. Barcelona, 1988.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2005.

BAYLOS GRAU, Antonio. TERRADILLOS BASOCO, Juan M. Derecho penal del trabajo. 2ª ed. Madrid: Editorial Trotta, 1997.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1989.

BOTAS, Ec. Derecho Penal del Trabajo. México, 1948.

CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, V. II, Omeba, Buenos Aires, 1960.

CAGGIANO, Mônica Herman. Emenda Constitucional n. 45/2004. Revista Brasileira de Direito Constitucional, São Paulo, n. 5, 2005.

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 38ª ed., atual. Por Eduardo Carrion, São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Niterói: Impetus, 2009.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

CEVOLOTTO, Mario. I Delitti contro la libertá del lavoro nel Diritto Penale Italiano. Torino, 1911.

COMADRÁN RUIZ, Jorge. Evolución demográfica argentina durante el período hispano (1535-1810). Buenos Aires, Eudeba, 1969.

CÓRDOBA, Efrén. Relaciones laborales en la función pública en América latina. Revista Internacional del trabajo, vol 99, nro. 3, Julio-septiembre 1980.

COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.) Nova competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

DE DIEGO, Julián Arturo. Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao Direito do Trabalho. 3ª ed. Atual. São Paulo: LTR, 2001.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil brasileiro. Teoria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DROMI, María Laura San Martino De. Documentos constitucionales argentinos, Buenos Aires, Ediciones Ciudad Argentina, 1994.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Aspectos penais da atividade jurisdicional do juiz do trabalho. Síntese Trabalhista n. 159, 2002.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Da Competência Penal na Justiça do Trabalho. Parecer. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, vol. 32, n. 122, 2006.

FERREIRA, Marcela Aspell De Yanzi. La formación del Derecho del Trabajo en la primera mitad del siglo XIX. 1810-1853. Buenos Aires: Clío, 1994.

FERREIRÓS, Estela Milagros, El Derecho Penal del Trabajo, Doctrina Laboral. Buenos Aires: Errepar, agosto 2003.

FILHO, José Candido. O movimento operário: o sindicato, o partido. Petrópolis: Vozes, 1982.

FRAGOSO, Heleno. Lições de Direito Penal – Parte Especial. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

GARCÍA ABELLÁN, Juan, Derecho Penal del Trabajo. EISA, Madrid, 1955.

GILISSEN, John. Introdução Histórica ao Direito. Lisboa: 3ª Edição, Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GRISOLIA, Júlio Armando. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. 14ª Ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011.

GRISOLIA, Julio Armando. Manual de derecho laboral. – 5a Ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2014.

HUNGRIA, Nelson. LACERDA, Romão Côrtes de. Comentários ao Código Penal. Vol, VIII, 2ª Ed. Rio de Janeiro, 1954.

JUNIOR, Cesarino. Direito Social. São Paulo: LTr, 1980.

JUNIOR, Nivaldo Dóro; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; BELTRAN, Ari Possidonio; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. A Competência Penal Da Justiça Do Trabalho. Universidade de São Paulo, 2009.

KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais, Florianópolis, 1998.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1948.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 11ª ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2007.

LEVAGGI, Abelardo. Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000). Em: Iushistoria Nº 3, ISSN 1851-3522, 2006.

LORENZETTI, Ricardo Luis. Fundamentos do Direito Privado, tradução de Vera Maria Jacob de Fradera da edição em espanhol Las normas fundamentales de derecho privado, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.

MALLET, Estevão. Competência Legislativa em Matéria Trabalhista na Constituição. São Paulo: Revista Trabalho e Doutrina, n. 15, 1997.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. Direito do Trabalho. 17ª ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1993.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Ana Luiza. Império do café: a grande lavoura no Brasil, 1850 à 1890. São Paulo: Atual, 1990.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 9ª ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 1999.

MENDES, Gilmar Ferreira; MÁRTIRES COELHO, Inocêncio e GONET BRANCO, Paulo Gustavo. Curso de Direito Constitucional, 2ª ed., São Paulo: Editora Saraiva/Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP), 2008.

MONTEIRO, Washington de Barros. Curso de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2004.

MONTEMARANO, Armando, Diritto penale del laboro, Ed. 24 ore. Milano, 2000.

MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho. 1º vol. Revista Forense, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24ª edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FERRARI, Irany. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTR, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 29ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

PAMPLONA FILHO, R. Interpretando o art. 114 da Constituição Federal de 1988. In: Revista Ciência Jurídica do Trabalho. ano I, n. 04, abril/1998, Belo Horizonte, Nova Alvorada Edições Ltda/Edições Ciência Jurídica, 1998.

PERA, Giuseppe, Diritto del Laboro. Cedam, Padova, 1996.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2000.

REALE JÚNIOR, Miguel. Valores fundamentais da reforma do Judiciário. Revista do Advogado, São Paulo, Associação dos Advogados de São Paulo, ano XXIV, n. 75, 2004.

ROMAGNOLI, U.; GHEZZI, G. Il rapporto di laboro, Zanichelli. Bologna, 1999.

ROXIN, Claus. Derecho penal: parte general. Trad. Diego-Manuel Luzón Peña, Miguel Díaz y Garcia Conlledo, Javier de Vicente Remesal. Madrid: Civitas, 1997.

SILVA, Antônio Álvares da. Questões Polêmicas de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1993.

SILVA, Benedicto. Dicionário de Ciências Sociais. Rio de Janeiro: FGV, 1986.

SILVA, Marcelo José Fernandes da. Competência Criminal da Justiça do Trabalho – Ação Penal Privada e Ação Penal Pública – Redução à Condição Análoga à de Escravo. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: LTr, ano XIII, n. 26, 2003.

SOBRINHO, José Wilson Ferreira. Competência Penal e Juiz do Trabalho. São Paulo: Revista LTr, vol. 64, n. 01, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho, 9ª Ed. Ampliada e Atualizada. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.

VANNINI, Ottorino. Diritto Penale del Lavoro, in U. Borsi e F. Pergolesi, Trattato di Diritto del Lavoro, vol IV. Padova, 1939.

VIALARD, Antonio Luis Roberto Vázquez. El trabajo humano. Universitária de Buenos Aires, 1970.