

MANUAL DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

1ª edição — 2006, Juruá
2ª edição — 2007, Juruá
3ª edição — 2009, Juruá
4ª edição — 2011, LTr
5ª edição — 2012, LTr
6ª edição — 2015, LTr

JAIR TEIXEIRA DOS REIS

Auditor Fiscal do Trabalho e Professor Universitário. Conclui o Curso de Doutoramento em Direito pela Universidade Lusíada de Lisboa. Especialista em Direito Tributário. Membro da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho.

MANUAL DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

6ª edição

The logo consists of the letters 'LTR' in a bold, serif font. A small registered trademark symbol (®) is positioned to the upper right of the letter 'R'. The logo is centered within a thin black rectangular border.



EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-001
São Paulo, SP — Brasil
Fone (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Março, 2015

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: RLUX
Projeto de capa: FÁBIO GIGLIO
Impressão: PIMENTA

Versão impressa — LTr 5177.6 — ISBN 978-85-361-8273-5
Versão digital — LTr 8640.4 — ISBN 978-85-361-8335-0

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Reis, Jair Teixeira dos
Manual de rescisão de contrato de trabalho / Jair Teixeira
dos Reis. — 6. ed. — São Paulo : LTr, 2015.

Bibliografia

1. Contrato de trabalho — Brasil 2. Contratos de trabalho
— Rescisão — Brasil 3. Rescisão (Direito) — Brasil I. Título.

14-11652

CDU-34:331.116(81)

Índice para catálogo sistemático:

1. Brasil : Contratos de trabalho : Rescisão :
Direito do trabalho 34:331.116(81)

Agradecimentos

A minha esposa Wilke e meus filhos Arthur e Maria Teresa pela compreensão e pelo apoio que me deram na elaboração deste trabalho.

Ao colega de trabalho Dr. José Carlos Batista pela colaboração científica.

Aos amigos Dárcio, Giovanni, Hudson e Maria Iêde pelo incentivo permanente.

Aos meus padrinhos Izaías e Antônio José dos Reis pelo carinho.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta obra.

SUMÁRIO

Prefácio — Nelson Mannrich	15
Introdução	17
1. Teoria Geral do Direito do Trabalho	19
1.1. Escravidão	19
1.2. Servidão	22
1.3. Corporações de Ofício	24
1.4. Revolução Industrial.....	25
1.4.1. Gráfico — construção histórica do direito do trabalho	26
1.5. Valorização do trabalho humano	27
1.6. Definição do termo trabalho.....	30
1.7. Formação histórica do direito do trabalho.....	34
1.7.1. Direito do trabalho no Brasil	35
1.7.2. Conceito e denominação do direito do trabalho	37
1.7.2.1. Conceito	37
1.7.2.2. Denominação	37
1.7.2.3. Autonomia do direito do trabalho.....	38
1.7.2.3.1. Autonomia legislativa.....	39
1.7.2.3.2. Autonomia doutrinária.....	39
1.7.2.3.3. Autonomia didática	40
1.7.2.3.4. Autonomia jurisdicional.....	40
1.7.2.3.5. Autonomia científica	40
1.7.2.3.6. Gráfico — autonomia do direito do trabalho.....	40
1.7.3. Divisão da matéria	40
1.7.4. Fontes do direito do trabalho.....	41
1.7.4.1. Fontes de origem estatal.....	42
1.7.4.2. Fontes de origem internacional	43
1.7.4.3. Fontes de origem contratual	44
1.7.4.4. Classificação das normas no ordenamento brasileiro.....	45

1.8. Eficácia da norma trabalhista — no tempo e no espaço.....	46
1.8.1. Eficácia da lei no tempo.....	47
1.8.2. Eficácia da lei no espaço	48
1.9. Hierarquia das Fontes formais de direito do trabalho	50
1.9.1. Critérios para determinação da norma mais favorável.....	51
1.9.1.1. Teoria do conglobamento.....	51
1.9.1.2. Teoria da acumulação.....	51
1.9.1.3. Teoria do conglobamento mitigado	52
1.10. Flexibilização, regulação e desregulação do direito do trabalho	53
1.10.1. Desemprego.....	53
1.10.1.1. Desemprego estrutural	54
1.10.1.2. Desemprego conjuntural.....	54
1.10.1.3. Desemprego friccional ou natural	54
1.10.1.4. Desemprego estacional ou sazonal	55
1.11. Relações de trabalho	55
1.11.1. Gráfico — relações de trabalho	57
1.12. Histórico da rescisão do contrato de trabalho	57
1.12.1. Contrato individual de trabalho	58
1.12.1.1. Características do contrato individual de trabalho	59
1.12.1.2. Alterações do contrato individual de trabalho.....	62
1.12.1.3. Suspensão e interrupção do contrato individual de trabalho	64
1.13. Evolução legislativa da rescisão do contrato de trabalho	66
1.14. Princípios aplicáveis à rescisão de contrato de trabalho.....	70
1.14.1. Funções dos princípios.....	71
1.14.2. Enumeração dos princípios de direito do trabalho aplicáveis.....	71
1.14.2.1. Princípios gerais aplicados ao direito do trabalho	74
1.14.2.2. Gráfico — princípios do direito do trabalho.....	75
1.15. Síntese.....	75
1.16. Atividades.....	75
2. Legislação Vigente	77
2.1. Da rescisão	77
2.1.1. Classificação.....	79
2.2. Síntese.....	83
2.3. Atividades.....	83

2.4. Documentação e registro.....	83
2.4.1. Livros ou fichas de registros de empregados	85
2.4.1.1. Atestado de Saúde Ocupacional Demissional	86
2.4.2. Extrato do FGTS e GRFC.....	87
2.4.3. Convenções e acordos coletivos de trabalho	90
2.4.4. Demonstrativo de apuração de médias	92
2.4.5. Aviso-prévio.....	94
2.4.5.1. Aviso-prévio do empregado rural	102
2.4.5.2. Aviso-prévio do empregado doméstico	102
2.4.5.2.1. Modelo de aviso-prévio do empregado doméstico — empregador....	103
2.4.5.2.2. Modelo de aviso-prévio do empregado doméstico — empregado....	103
2.4.5.3. Reconsideração do aviso-prévio.....	104
2.4.5.4. Remuneração do aviso-prévio.....	104
2.4.5.5. Aviso-prévio na despedida indireta	107
2.4.5.6. Aviso-prévio na culpa recíproca	108
2.4.5.7. Aviso-prévio “cumprido em casa”	108
2.4.5.8. Aviso-prévio e institutos incompatíveis	109
2.4.6. Comunicação de dispensa (CD) e Requerimento do Seguro-Desemprego (SD)	110
2.4.7. Carta de preposto	111
2.4.7.1. Documentos que comprovem a legitimidade do representante do empregador.....	112
2.4.8. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho — TRCT.....	112
2.4.9. Carteira de Trabalho e Previdência Social — CTPS	114
2.4.10. Arquivos de documentos.....	116
2.5. Síntese.....	117
2.6. Atividades.....	117
3. Estabilidade e Garantia no Emprego	121
3.1. Estabilidade	121
3.2. Por que estudar a “estabilidade”	123
3.2.1. Dirigente sindical.....	123
3.2.2. Membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes — CIPA.....	125
3.2.3. Empregada gestante	126
3.2.4. Acidente de trabalho — acidentado	128
3.2.5. Empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social — CNPS...	129

3.2.6. Empregado membro do conselho curador do FGTS — CCFGTS	129
3.2.7. Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas	129
3.2.8. Membros da comissão de conciliação prévia	130
3.2.8.1. Suspensão contratual.....	130
3.2.9. Legislação eleitoral — candidatos empregados.....	131
3.2.10. Extinção da estabilidade ou garantia de emprego	131
3.2.11. Estabilidade do empregado reabilitado e portador de deficiência	131
3.3. Síntese.....	133
3.4. Atividades.....	134
4. Cálculos	136
4.1. Férias integrais, vencidas e proporcionais.....	137
4.1.1. Período aquisitivo	139
4.1.2. Período de concessão.....	140
4.1.3. Férias proporcionais	141
4.1.4. Férias em dobro	143
4.1.5. Férias integrais	143
4.1.6. Abono constitucional de férias	145
4.1.7. Abono pecuniário de férias	145
4.1.8. Perda do direito às férias.....	145
4.1.9. Cálculo das férias	146
4.2. Indenização adicional — data-base	147
4.3. Faltas, dias trabalhados e descontos	148
4.3.1. Desconto de empréstimos consignados.....	150
4.3.2. Regras legais de proteção ao salário	150
4.3.2.1. Princípios de proteção ao salário.....	150
4.3.2.1.1. Princípio da irrenunciabilidade/indisponibilidade do salário	151
4.3.2.1.2. Princípio da impenhorabilidade do salário	151
4.3.2.1.3. Princípio da inalterabilidade do salário	151
4.3.2.1.4. Princípio da irredutibilidade do salário	152
4.3.2.1.5. Princípio da intangibilidade do salário	152
4.3.2.2. Proteção dos salários	153
4.3.2.2.1. Em face do empregador	153
4.3.2.2.2. em face de credores do empregado	154
4.3.2.2.3. Em face de credores do empregador	154

4.3.2.3. Pagamento	155
4.3.2.3.1. Periodicidade do pagamento	155
4.3.2.3.2. Prova do pagamento	155
4.3.2.3.3. Discriminação das verbas salariais	156
4.3.2.4. Fiscalização	157
4.3.2.5. Proibições legais.....	160
4.3.2.5.1. Salário complessivo	160
4.3.2.5.2. Salário a <i>forfait</i>	160
4.3.2.5.3. <i>Truck system</i>	161
4.4. 13º salário, salário-família e outros adicionais	162
4.4.1. Gratificação natalina	164
4.4.1.1. Lei n. 4.090, de 13.7.1962	164
4.4.1.2. Lei n. 4.749, de 12.8.1965	165
4.4.2. Salário-família.....	167
4.4.3. Insalubridade	169
4.4.4. Periculosidade	171
4.4.5. Noturno	174
4.4.6. Exemplos de cálculos.....	177
4.4.7. Síntese	180
4.4.7.1. Parcelas integrantes do TRCT nas diversas modalidades de rescisões ...	180
4.4.7.2. Modalidades de rescisões de contratos de trabalho	180
4.4.7.2.1. Dispensa sem justa causa.....	180
4.4.7.2.2. Pedido de demissão	181
4.4.7.2.3. Pedido de demissão de empregado aposentado	182
4.4.7.2.4. Dispensa com justa causa	182
4.4.7.2.5. Dispensa com justa causa de empregado aposentado	185
4.4.7.2.6. Dispensa por culpa recíproca	185
4.4.7.2.7. Rescisão indireta	186
4.4.7.2.8. Fim do contrato de experiência.....	188
4.4.7.2.9. Aposentadoria	188
4.4.7.2.10. Fim de contrato de safra.....	189
4.4.7.2.11. Rescisão antecipada do contrato de safra	191
4.4.7.2.12. Morte do empregado	191
4.4.7.2.13. Morte do empregador pessoa física	193
4.4.7.2.14. Fim de contrato por obra certa	193

4.4.7.2.15. Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado	194
4.4.7.2.15.1. Por iniciativa da empresa, sem justa causa	195
4.4.7.2.15.2. Por iniciativa da empresa, com justa causa	196
4.4.7.2.15.3. Por iniciativa do empregado — pedido de demissão	196
4.4.7.2.16. Extinção da empresa por força maior	196
4.4.7.2.16.1. Extinção da empresa sem força maior	197
4.4.7.2.17. <i>Factum principis</i>	198
4.4.7.2.18. Dispensa discriminatória	199
4.4.8. Atividades	199
4.5. FGTS	199
4.5.1. FGTS — Prescrição	205
4.5.2. FGTS — Códigos de movimentação	209
4.5.3. FGTS nos contratos nulos	210
4.5.4. Rescisão contratual fictícia — Saque do FGTS	211
4.5.5. Impenhorabilidade das contas do FGTS	212
4.6. Atividades	213
5. Homologação	215
5.1. Hipóteses	217
5.1.1. Causas obstativas da rescisão	217
5.1.1.1. Hipóteses de impedimentos absolutos para e realização do ato homologatório	218
5.1.2. Procedimentos de homologação	218
5.2. Prazos	220
5.2.1. Dispensa de homologação	221
5.2.2. Jurisprudência administrativa sobre rescisões	221
5.2.3. Precedentes administrativos sobre rescisões	226
5.3. Instituições homologadoras	228
5.3.1. Gratuidade da assistência	230
5.4. Multas administrativas	230
5.4.1. Multas administrativas — natureza jurídica	231
5.4.2. Multas administrativas — hipótese de incidência	232
5.4.3. Formas de pagamento	233
5.5. Síntese	234
5.6. Atividades	234
6. Seguro-desemprego	235
6.1. Habilitação	236
6.1.1. Prazo para requerimento	237

6.1.2. Documentos necessários	238
6.1.3. Conceito	239
6.2. Legislação.....	240
6.3. Parcelas	241
6.4. Valores	242
6.5. Informações complementares ao SD.....	243
6.6. Suspensão do benefício	245
6.7. Cancelamento do benefício	245
6.8. Empregados domésticos	245
6.9. Empregados resgatados	249
6.10. Pescador artesanal.....	251
6.11. Seguro-desemprego como bolsa de qualificação.....	253
6.12. Síntese.....	255
6.13. Atividades.....	256
7. Verbas Rescisórias do Trabalhador Avulso	258
7.1. Considerações preliminares.....	258
7.2. Histórico da atividade de movimentador de mercadorias	259
7.3. Definição de trabalho avulso.....	260
7.4. Características do trabalho avulso	261
7.5. Análise do direito de férias, repouso semanal e cálculo do FGTS.....	263
8. Instrução Normativa SRT n. 15, de 14.7.2010	268
8.1. Instrução Normativa SRT n. 17, de 13.11.2013.....	274
9. Modelo de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho	277
9.1. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho de Empregado Doméstico	278
9.2. Portaria n. 1.057, de 6.7.2012.....	279
Referências Bibliográficas	295

PREFÁCIO

O estudo da terminação do contrato de trabalho é multidisciplinar, não se limitando ao Direito do Trabalho. A ruptura do contrato tem reflexos que não se limitam aos sujeitos envolvidos. Evoca o papel reservado ao Estado no setor da ocupação, não só levando em conta toda a problemática da formação profissional, como a revisão da política de seguro-desemprego. Isso porque a perda do emprego provoca um dos conflitos mais graves nas relações trabalhistas, especialmente quando resulta de ato patronal não submetido a qualquer controle ou critério. Nesse caso, a dispensa reflete o debate entre a estabilidade no emprego e maior flexibilidade patronal para despedir, conflito esse situado entre os mecanismos protecionistas e a ampla liberdade contratual conferida ao empregador de despedir. Leva em conta, ainda, o debate em torno do impacto da inovação tecnológica sobre o mercado de trabalho. Além disso, as normas relativas à gestão dos contratos de trabalho e seu regime de terminação não podem ter por meta apenas proteger a pessoa e o emprego de determinado trabalhador, num contexto onde a relação de trabalho subordinado é duradoura. Não é sem razão que normalmente se vincula o regime da dispensa à maior adaptabilidade das condições de trabalho. Daí por que é mais fácil modernizar os procedimentos de admissão que os de dispensa.

No fundo, o que se pretende é conciliar liberdade de gestão empresarial com proteção ao emprego. Com efeito, em torno da terminação do contrato de trabalho encontra-se a base do conflito imanente ao próprio Direito do Trabalho: do lado dos empresários e dos seus respectivos interesses, defende-se a restrição da interferência estatal na gestão administrativa, cabendo ao titular do empreendimento decidir sobre a oportunidade de admitir e dispensar empregados, interferir na produção, realizar mudanças de ordem produtiva e tecnológica, atendendo, assim, às flutuações do mercado. Do lado dos empregados, já desprovidos do direito à estabilidade no emprego, buscam-se remédios paliativos, tais como garantia de compensações financeiras pela perda do emprego, restrições ao poder empresarial de dispensa e medidas facilitadoras da reinserção do trabalhador no mercado de trabalho.

Objetivando conjugar interesses tão opostos e tendo em vista problemas resultantes de crises econômicas, alterações no mercado interno e mundialização da economia, as legislações, em geral, não adotam solução uniforme, ora concedendo ao empresário maior poder de gerência, para permitir a dispensa sem grandes formalidades, ora impondo restrições a esse direito, mediante sanções. A segunda alternativa vem sendo adotada na Comunidade Europeia, mediante

normas de proteção ao trabalhador e abandono da visão puramente civilista, segundo a qual a liberdade que ambos têm de se vincular a um contrato deveria corresponder à liberdade de ruptura contratual. A primeira, da livre dispensa, persiste no Brasil, com as peculiaridades oriundas da implantação do regime do FGTS. Apesar de alguns avanços observados a partir de 1988, abandonou-se a ideia de estabilidade e dificilmente será regulamentada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, principalmente com a denúncia da Convenção n. 158 da OIT.

A complexidade do tema não se limita a tais questões teóricas. Aspectos práticos das rescisões contratuais desafiam os profissionais do Direito do Trabalho, labirinto de difícil acesso aos que ainda não têm maior intimidade com o setor trabalhista das empresas.

Poucos têm o privilégio de dominar tema tão complexo e sensibilidade pedagógica para transmitir com tanta segurança os conhecimentos que granjearam ao longo da vida profissional relativamente ao assunto, como Jair Teixeira dos Reis, autor do livro *Manual de Rescisão de Contrato de Trabalho*.

O autor, bacharel em Direito, com especialização em Direito Tributário. Professor de Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Ciência Política e TGE é autor de livros, artigos e capítulos de livros. No entanto, o domínio do tema, objeto de seu livro, deve-se à sua experiência como Auditor Fiscal do Trabalho, desde 1996, destacando-se entre os colegas do Ministério do Trabalho e Emprego, como atestam os prêmios que vem conquistando como autor de monografias na área da Inspeção do Trabalho.

Ao longo do livro, o leitor é brindado com questões teóricas, seguidas de exemplos e exercícios práticos sobre as mais diversas situações envolvendo a terminação do contrato de trabalho. O manual revela, aos poucos, e de forma ordenada, a burocracia estatal em torno do ato da ruptura contratual — e não se trata de privilégio do Brasil, interpretando e até transcrevendo Portarias e Instruções Normativas, inclusive formulários usados no dia a dia das empresas, cujo conhecimento é indispensável para o domínio das rotinas trabalhistas. Aspectos relacionados à homologação e seguro-desemprego, por si, justificam o livro, pela riqueza de detalhes e privilégio de informações.

O autor, jovem e brilhante, tem longo caminho pela sua frente e testemunhará, certamente, as transformações do Direito do Trabalho, em especial do regime de dispensa, não como mero espectador, o que certamente lhe custará a revisão do livro em futuro muito próximo.

Nelson Mannrich

Advogado, Professor Titular de Direito do Trabalho da USP e Mackenzie e
Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho — ANDT.

INTRODUÇÃO

Pelo *Manual de Rescisão de Contrato de Trabalho*, o estudante ou profissional poderá entender, elaborar e desempenhar as principais atividades necessárias à concretização da rescisão do contrato de trabalho com sua respectiva quitação e homologação, cumprindo as exigências legais e garantindo uma maior segurança para o empregado e empregador.

Este livro tem por objetivo auxiliar os estudantes ou bacharelados do Direito, das Ciências Contábeis, da Administração de Empresas, da Economia e outros que tenham contato direto ou indireto com o Contrato Individual de Trabalho e sua terminação.

Buscaremos, em síntese:

a) capacitar e proporcionar ao estudante ou profissional a realização de procedimentos e cálculos a serem utilizados numa dispensa de empregados, independentemente de sua forma de contratação;

b) atualizá-lo quanto à legislação trabalhista, doutrina e jurisprudência, principalmente nos atributos: estabilidade, Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, prazos de quitação, locais de homologação etc.

Ao final do estudo, o leitor estará capacitado a:

- exercer a função de preposto numa homologação ou quitação de verbas rescisórias;
- distinguir os tipos de estabilidade ou garantias no emprego;
- calcular um Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho — TRCT;
- conhecer as sanções administrativas por violação às leis trabalhistas;
- identificar o momento correto para conceder o aviso-prévio ao empregado.

1

TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO

Ao tratarmos do termo trabalho em seu contexto mundial, vimos que ele apresenta diferentes fases, considerando-se desde o trabalho escravo — escravidão —, passando pelo sistema de servidões, posteriormente às corporações de ofício e finalmente à Revolução Industrial, quando surge o Direito Laboral.

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 à 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 Russomano⁽¹⁾ (2002), a importância econômica, social e ética do trabalho não passou despercebida dos legisladores antigos. No Código de Manu, há normas sobre a empresa, na forma rudimentar com que ela se havia constituído. Os historiadores mais credenciados da Antiguidade aludem às organizações de classes dos hindus, dos ários, dos egípcios. Toda a preocupação parecia reduzir-se à organização social das classes, entre estas a dos trabalhadores, para conservá-los no círculo do seu destino predeterminado.

1.1. ESCRAVIDÃO

Leciona Vianna⁽²⁾ (1984) que 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, pertencentes a outras tribos e grupos, terminada a disputa, acabava de matar os adversários que tinham ficado feridos, ou para devorá-los ou para se libertar dos incômodos que ainda podiam provocar. Assim, compenetrando-se de que, em vez de liquidar os prisioneiros, era mais útil escravizá-los para gozar de seu trabalho.

(1) RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2002. p. 12.

(2) SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 9. ed. ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.

No entanto, os vencedores valentes que faziam maior número de prisioneiros, impossibilitados de utilizá-los em seus serviços pessoais, passaram a vendê-los, 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.

Por outro lado, a escravidão entre os egípcios, gregos e os romanos (Antiguidade Clássica) atingiu grandes proporções. Na Grécia, havia fábricas de flautas, de facas, de ferramentas agrícolas e de móveis nas quais o operariado era todo composto de escravos. Teseu e Solon incluíram o princípio do trabalho na Constituição ateniense. E 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*⁽³⁾, a admitirem 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. No direito egípcio, no século XVI, com a XVIII dinastia, há o desaparecimento da escravidão.

Gilissen⁽⁴⁾ (2001) 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, de uma família para outra. Segue-se o aparecimento de ricos e pobres e, por consequência, de classes sociais. E essas classes vão se diferenciar fortemente à medida que os ricos se tornam mais ricos e os pobres mais pobres; porque, muito frequentemente, o pobre, obrigado a procurar meios de sobrevivência, deverá pedir emprestado recursos ao rico e pôr os seus bens e a sua pessoa em penhor, o que terá consequências graves no caso de não execução do contrato. Assim, aparecem classes sociais cada vez mais distintas e uma hierarquização da sociedade, hierarquização que vai se complicando à medida que aparecem novas classes entre a dos livres e a dos não livres. Chega-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, até finalmente os servos e os escravos.

Na escravidão, primeira forma de trabalho, o escravo era considerado apenas uma coisa, sem qualquer direito. Afinal, não era tratado como sujeito de direito, e, sim, propriedade do *dominus* (MARTINS⁽⁵⁾, 1999). Ademais, muitos escravos

(3) ARISTÓTELES. *A Política*. São Paulo: Martins Claret, 2005.

(4) GILISSEN, John. *Introdução histórica ao direito*. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

(5) MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 9. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 1999.

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 morrerem, 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⁽⁶⁾ (1984) que, àquele tempo, a escravidão era considerada coisa justa e necessária, tendo Aristóteles, complementando a informação anterior, afirmado que, para conseguir cultura, era necessário ser rico e ocioso, e que isso não seria possível sem a escravidão. A existência da escravidão nos tempos medievais era marcada pelo grande número de prisioneiros, especialmente entre os bárbaros e infiéis, capturados pelos senhores feudais, que mandavam vendê-los como escravos nos mercados, de onde seguiriam para o Oriente Próximo. Sob vários pretextos e títulos, a escravidão dos povos mais fracos prosseguiu por vários séculos; em 1452, o Papa Nicolau autorizava 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 distribuiu 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, mas também faziam incursões na costa africana, conquistando escravos para trazer para as terras do Novo Continente.

A Revolução Francesa de 1789 proclamou a indignidade da escravidão, sendo também proscrita oficialmente dos territórios sob domínio da Inglaterra. Oitenta anos mais tarde, no entanto, a Liga das Nações reconhecia ainda a existência de escravos na Ásia e na África.

Num contexto geral, a escravidão é a mais expressiva representação do trabalhador da Antiguidade, embora os historiadores apontem certos momentos em que as leis da época faziam um abrandamento do rigor de sua aplicação. Na Babilônia, no Código de Hamurabi, o trabalhador mereceu tratamento mais suave pelo reconhecimento, a seu favor, de certos direitos civis; no Talmud, encontram-se regras de proteção do trabalhador em caso de acidente.

No Brasil, os portugueses, desde o descobrimento, introduziram o regime da escravidão: primeiro, dos indígenas. Mota⁽⁷⁾ (1997) afirma que nas colônias instaurou-se um modelo de produção diferente. Os primeiros colonos já dependiam dos índios para sobreviver. Eram eles que conheciam as plantas comestíveis, que sabiam pescar e preparar alimentos, e todo colono que aqui chegava tratava de obter nativos que o servissem. A Coroa portuguesa oficializou a situação autorizando a escravidão indígena em 1534. Em 1549, chegou ao Brasil o primeiro

(6) SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 9. ed. ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.

(7) MOTA, Davide. *Formação e trabalho*. Rio de Janeiro: SENAC, 1997.

governador-geral, Tomé de Souza, cuja missão era tornar rentável a Colônia, deslocando o foco das atividades econômicas para a extração da madeira (pau-brasil) e o cultivo da cana para a produção de açúcar. No entanto, no momento do cultivo, era difícil contar com a mão de obra indígena. De acordo com a cultura deles, plantar e colher eram atividades femininas. Além disso, a agricultura não era atividade desenvolvida entre os indígenas, que não se adaptavam a ela com facilidade.

A Igreja Católica, a partir da criação da Companhia de Jesus (Jesuítas), sob o comando do Padre José de Anchieta, assumiu firme posição contrária à escravidão dos índios⁽⁸⁾, o que resultou na revogação da autorização para o cativo indígena em 1548.

O regime escravocrata no Brasil surgiu depois da escravidão indígena. Embora combatido desde os primórdios de sua Independência, foi mantido até o final do século XIX, porque o desenvolvimento inicial do Brasil se fez sobre o suor, o sangue e o sacrifício do negro. A riqueza, o conforto, o luxo no período colonial e no império são resultados do trabalho servil. Foi sob a exploração desumana do índio e do negro pelos implacáveis colonizadores que se estruturou o sistema de produção para integrar o país na economia mundial. Complementa Mota (1997) que a técnica de produção de açúcar era um segredo dos portugueses, que a haviam desenvolvido nos Açores. E baseava-se no emprego de escravos. Em 1559, foi autorizado o tráfico regular de escravos africanos para o Brasil. A exploração do escravo africano não contava com o repúdio da Igreja. Pelo contrário, ela não apenas utilizava o trabalho escravo, mas também participava da renda do comércio negroiro.

Em 13.5.1888, a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil, e essa, sem dúvida, foi a lei trabalhista de maior importância promulgada no ordenamento jurídico brasileiro.

1.2. SERVIDÃO

Num segundo momento da história do trabalho, o regime da escravidão vai-se transformando, no plano histórico, em um sistema de servidão, no qual o trabalhador, pouco a pouco, se pessoaliza. O servo não é mais *res* (coisa), como no regime da escravatura. O direito da época lhe reconhecia determinadas prerrogativas civis, dentre elas, contrair núpcias. O trabalhador ressurgiu, na superfície da História, com uma característica inteiramente nova: passou a ser pessoa, muito embora seus direitos subjetivos fossem limitadíssimos. O senhor

(8) Ao falar da escravidão indígena, retornamos às Colônias, onde se instaurou um modelo de produção diferente, pois os primeiros colonos dependiam dos índios para sobreviver. Eles que conheciam as plantas comestíveis, que sabiam pescar e preparar os alimentos. Todo colono que aqui chegava tratava de obter nativos que o servissem. Em 1534, a Coroa Portuguesa oficializou a situação, autorizando a escravidão indígena.

de barão e cutelo (instrumentos de violência e opressão utilizados na época da escravidão), que simbolizava o momento culminante do feudalismo, já não era o senhor de escravos da Antiguidade. O trabalhador medieval está no primeiro degrau de uma longa escada que ele subiria lentamente, com sofrimentos e recuos: a escada da libertação. Era a época em que senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços nas suas propriedades. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra, consoante entendimento de Russomano⁽⁹⁾ (2002).

Entende Mota⁽¹⁰⁾ (1997) que o feudalismo foi um sistema social, político e econômico caracterizado pela relação de dependência pessoal entre **servos e senhores**. É característico da Europa medieval, amadurecendo no Século X, depois da queda do império carolíngio. É consequência do enfraquecimento do poder central de Roma, dos altos custos em armar guerreiros a cavalo para fazer a guerra. O sistema feudal estabeleceu uma hierarquia de vassalagem entre o rei, o senhor feudal e o camponês. Este devia fidelidade ao seu senhor, recebendo dele proteção contra invasores, e retribuindo com trabalho (corveia) e taxas sobre o uso das instalações (moinhos, celeiros) e a terra. O senhor devia fidelidade ao seu rei, que lhe dava as terras, e retribuía fazendo a guerra e pagando taxas. O senhor feudal vivia no castelo, fortificado para a guerra e o centro econômico autônomo, onde era feito o artesanato e eram guardados os alimentos. Além da nobreza guerreira, a Igreja também compunha o sistema feudal, exercendo cada mosteiro o senhorio sobre um feudo e devendo fidelidade ao rei.

De acordo com Vianna⁽¹¹⁾ (1984), a servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica do escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, conforme relatamos no parágrafo anterior, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio externo. A servidão pode ser apontada como uma das características das sociedades feudais, e os juristas medievais Azo e Bracton justificavam-na com a classificação romana, que identificava os escravos com os não livres, dizendo que os homens eram *aut liberi aut servi*. Sua base legal estava na posse da terra pelos senhores, que se tornavam os possuidores de todos os direitos.

Havia muitos pontos de semelhança entre a servidão e a escravidão. O senhor da terra podia mobilizá-los obrigatoriamente para a guerra e também, sob contrato, cedia seus servos aos donos das pequenas fábricas ou oficinas já existentes.

(9) RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2002. p. 13-14.

(10) MOTA, Davide. *Formação e trabalho*. Rio de Janeiro: SENAC, 1997.

(11) SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 9. ed. ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.