



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS**



Jéssica da Silva Brito

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: OLHARES SOBRE A
QUESTÃO LEGISLATIVA LABORAL NO BRASIL**

Dourados – MS

**Fevereiro
2018**

Jéssica da Silva Brito

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: OLHARES SOBRE A QUESTÃO
LEGISLATIVA LABORAL NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora da Universidade Federal da Grande Dourados, como pré-requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Me. Arthur Ramos do Nascimento

DOURADOS-MS

FEVEREIRO

2018



ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Em 02 de fevereiro de 2018, compareceu para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito o (a) aluno (a) **Jéssica da Silva Brito** tendo como título "**Consolidação das Leis do Trabalho: Olhares sobre a Questão Legislativa Laboral no Brasil**".

Constituíram a Banca Examinadora os professores Me. Arthur Ramos do Nascimento (orientador/a), Esp. Bruno Alexandre Rumiatto (examinador/a) e o Julia Stefanello Pires (examinador/a).

Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, o trabalho foi considerado (a) aprovada.

Por nada mais terem a declarar, assinam a presente Ata.

Observações: _____

Assinaturas:


Me. Arthur Ramos do Nascimento
Orientador/a


Esp. Bruno Alexandre Rumiatto
Examinador/a


Julia Stefanello Pires
Examinador/a

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

B862c Brito, Jessica Da Silva

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: OLHARES SOBRE A
QUESTÃO LEGISLATIVA LABORAL NO BRASIL / Jessica Da Silva Brito

-- Dourados: UFGD, 2018.

49f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Arthur Ramos do Nascimento

TCC (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito e Relações
Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados.

Inclui bibliografia

1. História. 2. Direito do Trabalho. 3. Proteção. 4. Direitos. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais que dedicaram a suas vidas para que meu futuro fosse repleto de conquistas. Vocês são meu exemplo diário de que através do trabalho e esforço próprio conseguimos ultrapassar as barreiras que o mundo impõe aos mais fracos.

Com muito pouco começaram uma família, mas nunca desistiram e sempre batalharam para que seus filhos tivessem todas as oportunidades possíveis para obterem sucesso e alcancarem seus sonhos. Obrigada por sempre estarem ao meu lado sempre dizendo que eu era a melhor, e que obteria sucesso por qualquer caminho que decidisse percorrer.

Dedico ao meu irmão que sempre me motiva a ser uma pessoa melhor e a correr atrás de meus sonhos para que tenhamos uma vida confortável e feliz.

Dedico finalmente, a todos os trabalhadores, que assim como meus pais dão o seu sangue e suor todos os dias para que o Brasil progrida, mas que nem sempre recebem o devido reconhecimento que merecem.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os que me apoiaram no decorrer dessa longa jornada, em especial aos meus pais que sempre estiveram ao meu lado me incentivando e acreditando em minha capacidade.

Ao meu irmão que é minha força e meu alicerce para ultrapassar qualquer barreira que surja em minha vida.

Ao Michel, meu namorado, por ser minha estabilidade e sempre estar ao meu lado quando por muitas vezes duvidei de mim mesma.

Sou grata também aos meus amigos por me animarem e me auxiliarem em vários momentos de dificuldades.

E finalmente ao meu orientador que me cedeu sua sabedoria e me apoiou neste momento crucial de minha formação, sendo um grande Mestre e amigo.

“A pessoa que tem direitos já se torna – só por isso – uma pessoa diferente. Os direitos nos constroem e nos transformam. São como o pão que comemos ou a roupa que vestimos. Misturam-se com as nossas vidas.”

(Márcio Túlio Viana, 2013).

RESUMO

Este trabalho aborda a questão histórica da criação da legislação trabalhista no Mundo (análise pontual) e do Brasil, sendo desenvolvido com o objetivo de analisar as dificuldades de implantação dos primeiros sinais do trabalho livre até a sua manifestação na lei concreta (Consolidação das Leis do Trabalho). Considerando que o trabalho compulsório é incompatível com uma legislação de proteção ao trabalhador, será analisada a evolução do significado de trabalho, desde a era escravagista, passando por todas as mudanças do feudalismo e da industrialização até que sejam alcançadas as primeiras manifestações de protecionismo ao trabalhador, onde será analisada a CLT brasileira e a Reforma Trabalhista aprovada em 2017. Através da história poderemos observar que os trabalhadores brasileiros demoraram mais para sentir a proteção da lei em relação aos estrangeiros, que tiveram uma revolução muito mais forte e antecipada, e por tal motivo acabamos por receber de maneira muito mais amena os primeiros direitos trabalhistas, sendo que muitos nem chegaram a utilizar tais benefícios. Logo, na contextualização da trajetória dos trabalhadores brasileiros, podemos observar que através de uma concepção obtida na Era Vargas, os brasileiros acabaram por acreditar que seus direitos foram doados por um benfeitor e não almejados por eles, resultando assim em uma herança de pacificação em relação a ameaça de retiradas de seus direitos trabalhista que ocasionou a aprovação da Reforma Trabalhista. Portanto, este trabalho visa uma recapitulação da história para que os direitos que foram duramente obtidos por nossos antepassados não sejam mais tão facilmente abandonados por aqueles que os necessitam.

Palavras-chave: História, Direito do Trabalho, Proteção, Direitos.

ABSTRACT

This paper deals with the historical issue of the creation of labor legislation in the World and Brazil, with the objective of analyzing how difficulties in implanting the first signs of labor until their manifestation in the concrete law. The content of compulsory labor and incompatible with legislation to protect workers, will analyze a development of the meaning of labor, from a slave era, going through all changes of feudalism and industrialization until they are reached as the first manifestations of protectionism to the worker. Through the information we can observe that the Brazilian workers took longer to feel protected by law with respect to foreigners, who had a much stronger and anticipated revolution, and for that reason we ended up receiving it in a much milder way the first labor rights, and are often no longer useful. Thus, in the contextualisation of the trajectory of the Brazilian workers, we can observe that through a conception obtained in the Vargas Era, Brazilians eventually believed that their rights were donated by a benefactor rather than sought by them, resulting in a heritage of pacification in relation the threat of withdrawal of their labor rights that led to the approval of the Labor Reform. Therefore, this work aims at a recapitulation of history so that the rights that were harshly obtained by our ancestors are no longer so easily abandoned by those who need them.

Keywords: History, Labor Law, Protection, Rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 Capítulo I - A ORIGEM DO TRABALHO NO MUNDO	13
2.1 As faces do trabalho perante a história	15
2.2 O trabalho a partir da revolução industrial.....	18
2.2.1 Movimentos operários da revolução industrial e os movimentos Ludista e Cartista.....	19
2.2.2 A formação dos sindicatos.....	20
3 Capítulo II - A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL... ..	22
3.1 Do Brasil escravista para o Estado Novo	24
3.2 A Consolidação Das Leis Do Trabalho De 1943	25
3.3 A influência fascista na CLT	26
3.4 Os principais princípios da CLT	29
4. Capítulo III - A CLT E SUAS MODIFICAÇÕES	31
4.1 A CLT está ultrapassada? – pontuações sobre as principais mudanças legislativas .	33
4.2 A reforma Trabalhista de 2017 – o retrocesso.....	35
4.2.1 Principais mudanças na CLT ocasionadas pela Reforma Trabalhista	37
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

1. INTRODUÇÃO

Poucas são as áreas do Direito que mais se relacionam com as dinâmicas sociais como é o Direito do Trabalho. Como principal seara que disciplina as relações (individuais e coletivas) do mundo do trabalho, verifica-se uma crescente valorização mundial, com o reforço do reconhecimento dos Direitos Humanos pelo mundo. No Brasil, esse conjunto de Direitos que representavam uma esfera protetiva de Justiça Social vivencia uma realidade de ataques político-ideológicos e verdadeiros retrocessos.

Esse perfil dinâmico e em constante reflexão que é marca do Direito do Trabalho, em grande medida se dá por suas bases históricas e teóricas (inclusive filosóficas), posto que a própria concepção do que é o trabalho já passou por diversas (re) definições. A apreciação jurídica do trabalho livre, ainda que relativamente recente, é notadamente marcada por uma forte influência político-social que reflete sobre o Direito do Trabalho como um conjunto de direitos que nasceram, não raro, como fruto de lutas e conquistas.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, principal fonte dos direitos individuais e coletivos dentro do direito nacional (talvez apenas comparável ao fenômeno da constitucionalização dos direitos laborais presentes com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), que por muito tempo foi um baluarte da Justiça Social e da proteção da dignidade da pessoa humana frente ao império econômico do capital, chega à segunda década do século XXI como bode expiatório e alvo de ataques reacionários.

Dentro desta conjuntura, nasce o objeto de apreciação deste artigo, sendo alcançada através de uma viagem no tempo, esclarecendo as mudanças que serviram de esqueleto para determinar a atual reforma trabalhista que mudou substancialmente elementos de proteção na CLT e na própria dinâmica do Direito do Trabalho. Sendo relevante, o questionamento: Quem será beneficiado com esse novo quadro jurídico – Reforma Trabalhista sancionada? O trabalhador? Ou o intitulado “Patrão” sempre saiu com maiores influências em seus contratos?

Ademais, abordam-se quais os potenciais impactos sociais causados através de tais mudanças e como os atos processuais irão se encaminhar em seus respectivos tribunais, bem como o trabalhador deve se posicionar mediante determinadas situações.

Para análise da questão apresentada e na tentativa de responder ao questionamento de pesquisa já apontado, o presente trabalho monográfico adota como metodologias de trabalho: exploratório descritiva e jurídico-projetivo (ou jurídico-prospectivo). Exploratória por ter como principal objetivo a formulação de um conceito (ou seu esclarecimento), estabelecimento de prioridades para futuras pesquisas; obtenção de informações sobre possibilidades práticas de realização de pesquisas em situação da vida real (SELLTIZ et al, 1974, p.60). Pesquisas exploratórias proporcionam a visão geral acerca de determinado fato, realizado especialmente quando se trata de tema pouco explorado e torna-se mais difícil sobre ele formular hipóteses causais precisas e operacionalizáveis (GIL, 1999, p.43). O tipo jurídico-projetivo parte de premissas e condições vigentes para detectar tendências futuras de determinado instituto jurídico ou determinado campo normativo específico, correlacionando dados inter e transdisciplinares para montagem de cenários jurídicos, atuais e futuros (GUSTIN, 2006, p.29-30).

A pesquisa foi dividida em três capítulos, tendo como marco inicial a origem do trabalho no mundo, abordando as faces do trabalho pela história e contextualizando as modificações das relações do trabalho conforme as modificações sociais do homem no mundo, o capítulo seguinte analisará a Consolidação do Direito do trabalho iniciando a sua linha histórica pelos Direito trabalhistas estrangeiro até o Direito trabalhista brasileiro destacando todas as influencias que a CLT brasileira recebeu em seu texto legislativo, por fim, o ultimo capítulo trará uma análise mais aprofundada da CLT destacando sua importância, dificuldades de implantação e suas modificações durante seus 70 anos de existência.

O desenvolvimento da pesquisa proposta busca, em conformidade com os marcos teóricos e referências bibliográficas levantadas, o emprego do instrumental analítico próprio da teoria discursiva sobre a construção do Direito Laboral, da teoria dos princípios, dos direitos humanos - os quais não serão abordados de forma intimista na presente pesquisa por não serem o foco do tema em questão e necessitarem de um estudo muito mais aprofundado para o seu completo entendimento, e das garantias constitucionais, e da argumentação e função da CLT como instrumento de direitos humanos e sociais.

2. Capítulo I - A ORIGEM DO TRABALHO NO MUNDO

Em relação à origem histórica do trabalho e todo o seu significado, existem vários pontos de vistas divergentes¹. Entretanto, é universal entre os doutrinadores que o tema ganha grande destaque após a primeira guerra mundial. As primeiras manifestações a cerca deste assunto existem desde a era antes de Cristo, como menciona no Direito Romano a lei *Lex Aquilia*, (284 a.C.), aprovada em um plebiscito, citada por Martins (2009, p. 4), “considerava o trabalho realizado pelos escravos como coisa e era visto o trabalho como desonroso”.

É interessante observar que conceito de Trabalho já foi sinônimo de escravidão, da servidão e/ou falta de capacidade intelectual, mesmo este sendo motivo de orgulho para todos aqueles que o exercem, não importando o cargo ou remuneração. Já foi fruto de diversos debates filosóficos, tais quais trouxe uma frase de Platão à tona: “É próprio de um homem bem nascido desprezar o trabalho”.

Para Alice Monteiro de Barros (2010, p. 53), como origem do trabalho²:

Sustenta-se que os primeiros trabalhos foram os da Criação. É o que se infere do Pentateuco, mais precisamente do livro Gênesis, que narra à origem do mundo: “Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou...” (Gen. 2, 2). O Trabalho não tem aqui conotação de fadiga e o repouso é desprovido do sentido de recuperação de esforços gastos. Do mesmo livro Gênesis consta que “o Senhor Deus tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse...” (Gen. 2; 15). Verifica-se dessa passagem que, mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava. O trabalho é uma possibilidade de continuar a obra criadora de Deus.

¹ Como o foco do trabalho não é eminentemente ser uma análise histórica (busca-se, acima de tudo, que seja um trabalho jurídico), não há exaustiva pretensão com metodologias historiográficas, ainda que se aproxime do positivismo histórico. Por essa razão, a abordagem que se segue é exclusivamente para fins de organização e sustentação dos argumentos que serão desenvolvidos no decorrer da monografia, sendo, em última análise, apenas uma visão panorâmica sobre pontuações históricas.

² Aqui, por óbvio, apresentando uma visão cristã do início do trabalho, que é trazido ao texto monográfico sem implicações espirituais ou religiosas, mas como análise cultural (cultura judaico-cristã) que justifica diversas nuances do Direito Ocidental que se ergue sobre os pilares: a) filosofia grega; b) direito romano, e c) religião cristã.

Sobre o tema Keith Grint (1988, p. 29) aduz da seguinte maneira:

A Cristandade tinha originalmente uma visão doentia do trabalho: foi imposto acima da humanidade como resultado direto do pecado original e, por isso, um meio de evitar as tentações do mal e da carne, assim como uma penitência.

Na Bíblia Cristã, entretanto, temos o trabalho visto de duas formas diferentes, uma como resultado direto da desobediência do pecado original, evidenciando o trabalho como uma punição, e outra mostrando o trabalho como um conceito benéfico, sendo uma dádiva de Deus que confere a um trabalhador uma posição de reis (BÍBLIA SAGRADA, Provérbios 22:29).

Já numa perspectiva mais histórico-objetiva, Russomano (2002, p. 21) considera o trabalho tão antigo quanto o homem, onde, em todo o período remoto da pré-história, o homem é conduzido, direta e amargamente, pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, através da caça, pesca e lutando contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes. Afirma também que trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos leves e recuos: a escada de sua libertação.

Pode-se assim vislumbrar a partir dos breves apontamentos, que a transformação da relação do homem com o trabalho ao longo da história, observando-se que o desabrochar da humanidade está ligada diretamente com o trabalho, o qual definia não só o caráter como também a classe social de uma pessoa³.

Logo, é evidente que conforme a mentalidade do trabalho como punição ia sendo sobreposta pelo ideal de que homem digno era homem trabalhador, temos uma grande mudança no status do trabalho, tornando-o um modelador social, o qual os mais pobres se utilizavam para alcançar estima e libertação⁴.

Não há certeza se o trabalho inicialmente era visto em sua maioria como dádiva ou punição, porém é concreto o fato de que o trabalho foi muito utilizado para controlar e manipular os mais pobres.

Um exemplo disso é que quando a necessidade da escravidão batia à porta do mundo, o trabalho compulsório era moldado como uma salvação para os pecadores, os quais em sua maioria tinha como pecado seguir religiões contrárias a de seus conquistadores. E também veremos mais adiante que quando a escravidão chegar ao fim e surgir à necessidade

³ No sentido positivo e negativo, como já apontado.

⁴ Ainda numa análise cultural cristã, especialmente, cabe destacar que em muitas ocasiões o Novo Testamento aponta que as parábolas e metáforas de Jesus usavam a pessoa do trabalhador (agricultor, carpinteiro, pescador etc.) em suas pregações.

de transformar o homem pobre em rendimento para a sociedade, haverá uma recapitulação do trabalho como um selo de qualidade, em que só seria reconhecido como cidadão aquele que tivesse sua rotina diária de trabalho.

Após este breve relato de doutrinadores quanto ao início da história do trabalho, podemos avançar no tempo e nos aprofundar em conceitos e especificações do trabalho.

2.1 As faces do trabalho perante a história

Ao longo da História, vários foram as modificações quanto ao trabalho, desde a era antes de cristo onde o trabalho, era considerado como coisa, não tendo importância no contexto social, já que era praticado por escravos então era desonroso e penoso, como forma de punição. Após, o trabalho foi se transformando conforme as modificações do meio e as necessidades da população, dando os primeiros passos para uma mudança em seu significado, tendo como ponto de partida a servidão.

Barros (2010, p. 24) enxerga uma conotação diferenciada do trabalho na idade média: “Na Idade Média, as seitas heréticas partem do pressuposto de que prover a subsistência com o próprio trabalho assegura a independência, mas recomendam que seja repellido todo esforço além do necessário”.

Logo, podemos notar que após o período de escravidão, passamos por uma transformação do trabalho e de seu significado quando o homem liberta-se e começa a trabalhar para ter seu sustento e sua individualidade. Matheus Campos Caldeira Brant (2012, p. 76-77) inspirando-se nos pensamentos de Hannah Arendt nos traz uma noção utilitarista do trabalho:

Com efeito, ao elevar o utilitarismo à condição de “critério último para a vida e para o mundo dos homens”, o homem moderno destituiu de sentido tudo aquilo com que se relaciona na medida em que passou a enxergar todas as coisas como simples meio para se atingir outras coisas. Assim, a finalidade de hoje será o meio de amanhã e o meio de hoje certamente foi à finalidade de ontem. Nada possui um valor em si, a não ser o de ser útil para a produção de outra coisa.

É na idade medieval, com a servidão, que teremos o auge desta visão utilitarista, em que o homem não teria valor se não produzisse e não pudesse prover a proteção e o sustento de sua família através do seu trabalho, ou seja, o homem utiliza o trabalho como um meio, uma ferramenta para obter o que almeja.

Ao contrário do período anterior, em que os escravos tinham a natureza de coisa, na idade média, os servos eram reconhecidos como pessoas, e eram considerados trabalhadores

livres, porém a realidade de muitos servos era bem próxima à dos escravos. Nesse contexto, Barros (2010, p. 58-59) leciona:

Eles eram escravos alforriados, ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado, e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contra partida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse.

Desse modo, chegamos ao ponto de que o homem mesmo sendo livre era mantido como escravo através de seu trabalho, pois o homem medieval trabalhava em um pedaço de terra cedido pelo senhor feudal, no qual deveria produzir e oferecer uma parte de sua produção ao seu senhor, ficando com o resto do qual ele sustentaria sua família. Porém, além de sua produção o servo tinha que oferecer sua lealdade suprema, aceitando por muitas vezes humilhações e abusos, sem ter ninguém a quem recorrer.

Por muito tempo o homem foi refém do seu meio de sustento, foi só a partir do século X, observando-se a necessidade de novos consumos que se iniciou a busca por novos produtos fora dos limites estabelecidos pelo feudalismo, ocasionando as famosas trocas de produtos que se transformariam nas conhecidas feiras e mercados que ficavam localizados as margens dos rios, lagos e mares, que conseqüentemente trariam para a história as chamadas corporações de ofício, que seriam o início de uma grande evolução.

Barros (2010, p. 59) cita as corporações de ofício:

Após a queda do Império Romano, as relações predominantemente autônomas de trabalho foram paulatinamente, sendo substituídas por um regime heterônomo, que se manifestou, sobretudo no segundo, período da época medieval, nas corporações de ofício, constituídas por mestres, que em princípio, obtinham o cargo pelas suas aptidões profissionais ou por terem executado uma obra-prima.". Essas exigências foram aos poucos desaparecendo, quando se instalou no seio das corporações uma oligarquia.

Logo, as corporações de ofício trazem um conceito inovador de que a obtenção de seu cargo e salário será de acordo com o trabalho que você possa efetuar. E o mais importante, muda o foco do trabalho para subsistência e o traz para uma realidade mercantil, ligando a mão de obra diretamente com o lucro.

As corporações de ofício, como citado anteriormente, possuíram uma importância enorme na história do trabalho por serem o primórdio da relação mercantil e futuramente industrial. Porém, apesar de sua organização ainda trazia resquícios da mentalidade oligárquica, ou seja, mesma sendo considerada uma evolução ela ainda deixava o trabalhador em situação vulnerável.

Barros (2010, p. 61) se refere a este período como:

Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofício, geradores de greves e revoltas dos companheiros, principalmente em face da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família, associada à incapacidade de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas exigências socioeconômicas, dada a tendência monopolizadora é o apego às formas superadas de produção, foram como acentua Pérez Patoncl (6) “motivos mais do que suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil.

Era extremamente comum que pessoas que tinham interesse de trabalhar não conseguissem uma chance de aprender o ofício, já que as corporações começaram a se blindar e transformar o artesanato em herança de família, não permitindo que pessoas de fora aprendessem e proibindo que as mesmas abrissem comércios que não fossem vantajosos para eles. Ou seja, o que era para ser o início do comércio livre acabou tornando-se novamente em uma oligarquia.

Outra questão era o tratamento que os aprendizes recebiam de seus mestres, muitos trabalhavam anos sem receber salários até que o mestre achasse sua obra perfeita e assim ele pudesse ser considerado um artesão. Também era comum a utilização da mão de obra dos mais pobres para a elaboração da obra prima, que no final era assinada apenas pelo mestre que na realidade nada tinha contribuído para sua elaboração.

Por tais fatos, as corporações de ofício foram perdendo sua força, e os trabalhadores ganhando mais autonomia e voz para exigir melhores condições em seus ofícios. E foi através da lei Chapelier, de 1791, que as corporações de ofícios foram extintas, dando a permissão para que todo homem fosse livre para dedicar-se ao trabalho e profissão que achasse conveniente, contudo, o trabalhador deveria ter uma licença e estar em dias com seus impostos.

Desse modo, após caminhar pelo período obscuro da escravidão e sobreviver ao feudalismo, o homem trabalhador adentra em um período conturbado de transição, em que o mundo se despedia da mentalidade de pequenos comércios, feudos e vassalagem para alcançar a evolução maquinaria, a chamada: Revolução Industrial.

Martinez (2010, p. 35) discorre sobre tal “evolução” do trabalho ao longo da história:

A resignificação da expressão “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no

ventre da Revolução Industrial.

E é através das palavras de Martinez que daremos mais um salto na história, passando do período de heteronomia do feudalismo, para o da autonomia no regime liberal da Revolução industrial.

2.2 O trabalho a partir da Revolução Industrial

O labor somente começa a dignificar o homem na chegada da Era Industrial⁵, porque mesmo na Idade Média, com todos os movimentos que difundiram a ciência e os benefícios de se interessar por outras artes, ainda assim, a divisão de classes trazia um preconceito quanto ao uso manual ou intelectual para o ofício⁶.

Com a chegada da era laboral surgem novas necessidades, como a de procurar novas formas de obter dinheiro, para além do sustento por meio da escravidão, saques ou seguindo o clero. Inicia-se uma nova era, inclusive com uma nova divisão de classes, com a figura do Patrão e do seu funcionário. Entretanto, as condições para exercer tais funções eram precárias e desumanas.

Na Inglaterra, por exemplo, que foi o berço da Revolução Industrial, ou até mesmo em outros países, que teve como paradigma as transformações advindas da área industrial, trazia consigo situações degradantes, como exposição à fome, todos os tipos de doença: cólera, peste, tifo, epidemias desastrosas configuradas. Era evidente a falta de saneamento básico, fazendo com que pessoas e ratos dividissem o mesmo espaço, famílias inteiras dividindo quartos em vilas operárias, jornadas exaustivas de trabalho com duração de até 16 horas em condições insalubres. (CARMO, 2005).

Ressalte-se que, as mulheres e crianças também exerciam atividades, afinal por muitas vezes, aquilo que era dado como pagamento de todo o trabalho era difícil até para satisfazer as necessidades básicas. Situação que contrastava com a época, afinal estava havendo uma grande ascensão e com isso, muitos enriqueciam através de incentivos e por serem pioneiros naquilo que ofertavam (fosse na área comercial ou, principalmente, industrial).

⁵ Aqui cabe o destaque o desenvolvimento da “Ética Protestante” foi crucial nesse processo de “amadurecimento” da significação do trabalho. Fugindo da clássica teologia católica em que a riqueza era, em tese, vista como um mal, para a ética protestante em franco desenvolvimento com o início da Modernidade, passa a justificar o enriquecimento como legítimo e “abençoado” se oriundo do trabalho. Não sem razão, a burguesia crescente abraçou esse ideal de legitimação de sua riqueza (que era condenada na lógica católica medieval), visto que não estava amparada pelo “nascimento” (nobreza).

⁶ Apenas como observação cabe destacar que na Idade Média o trabalho era visto como algo “predestinado” apenas para as classes mais baixas e não nobres, cabendo ao clero e a nobreza se dedicar a outras atividades “mais nobres”.

Assim, no século XVIII através da descoberta do vapor e a utilização da máquina no processo de industrialização, o mundo iniciou uma nova fase para o trabalho: a utilização em massa. Período que traria grande avanço positivo para a sociedade, mas que também acarretaria inúmeros problemas ao trabalhador. Sandra Pereira de Castro (2011, p. 8) analisa o processo da revolução industrial:

O termo Revolução Industrial significou uma autêntica revolução nos métodos de trabalho. As corporações de ofício foram extintas e o trabalho corporativo e artesanal incorporados às necessidades da nova realidade social, política e econômica.

O novo sistema industrial não só descaracterizava o trabalhador como mestre de uma obra, e o colocava em uma posição de executor de tarefas direcionadas e controladas pelas máquinas a vapor. Mas também, afetava sua saúde pela exposição a doenças como envenenamento por chumbo ou tuberculosa, além das deformidades muitas vezes obtidas pelo uso das máquinas sem treinamento adequado. Sandra Pereira de Castro (2011, p. 9) continua em sua análise citando Prof. Amauri Nascimento (2006, p.20):

Como salienta o Prof. Amauri Mascaro Nascimento a precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, assumiu às vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos. Durante o período de inatividade o operário não recebia salário e não havia leis que o amparassem e o empregador, salvo raras exceções, não tinha interesse em que estas leis existissem.

A insatisfação quanto à realidade vivida pelos trabalhadores culmina, de forma generalizada, em movimentos operários reivindicando direitos para a classe⁷.

2.2.1 Movimentos operários da revolução industrial e os Movimentos Ludista e Cartista

Foi no século XIX que os ideais anarquistas e comunistas influenciaram e criaram os principais movimentos operários da revolução industrial. Ambos acreditavam que para se alcançar mudanças efetivas deveriam acontecer transformações radicais na relação entre patrão e operário.

Os ideais anarquistas defendiam que os operários somente iriam ter acesso a uma melhor condição de vida e trabalho se o Estado e todas as formas de poder fossem extintas.

⁷ Aqui a expressão é utilizada com imprecisão histórica, visto que na gestação desses movimentos os trabalhadores ainda não estavam familiarizados com o conceito de (lutas de) classe ou categoria, vendo-se mais como um grupo unido por afinidades espaciais e laborais. O conceito (e autovisão) de classe, dentro do movimento laboral, vai se desenvolvendo com o tempo, inclusive para maturação do movimento sindical.

Já para os comunistas, a exploração capitalista acabaria quando os operários assumissem o poder. (CARVALHO, 2017).

Foi a partir de alguns movimentos sociais realizados por operários que a revolução industrial se transformou e mudou radicalmente as relações trabalhistas daquela época.

Contra os avanços tecnológicos, os ludistas eram trabalhadores radicais que defendiam e incentivavam invasões nas indústrias e a destruição das máquinas, já que tinham por ideal que o trabalho do homem não poderia ser substituído por uma máquina. (SANTIAGO, 2016).

O ludismo foi um movimento, que teve seu nome inspirado por ser líder o General Ned Ludd, o qual defendia com veemência que a violência e destruição eram as únicas formas de se obter a liberdade. Em uma de suas cartas General Ludd, diz:

Possuímos informações de que você é um dos proprietários que têm um desses detestáveis teares mecânicos e meus homens me encarregaram de escrever-lhe, fazendo uma advertência para que você se desfaça deles... Atente para que, se eles não forem despachados até o final da próxima semana, enviarei um dos meus lugar-tenentes com uns 300 homens para destruí-los, e, além disso, tome nota de que se você nos causar problemas, aumentaremos o seu infortúnio queimando o seu edifício, reduzindo-o a cinzas; se você tiver o atrevimento de disparar contra os meus homens, eles têm ordem de assassiná-lo e de queimar a sua casa. Assim você terá a bondade de informar aos seus vizinhos de que esperem o mesmo destino se os seus tricotadores não sejam rapidamente desativados (...) (General Ludd, março de 1812 citado por SCHILLING, 2006).

Os ludistas atuaram por vários anos e disseminaram muito terror entre os donos de fabricas, porém não conseguiram uma associação extremamente relevante, pois a maioria dos trabalhadores não era contra as máquinas e sim contra as condições em que o operário vivia.

Os cartistas, em contra partida, liderados por Feargus O'Connor e William Lovett, lutavam contra a exploração dos trabalhadores. Em 1838 o movimento elaborou a chamada *Carta do Povo*, que entre outras coisas, reivindicava principalmente o sufrágio universal secreto, direito a participação no parlamento e diminuição da jornada de trabalho. (SANTIAGO, 2016). Apesar de ter se dissolvido após alguns anos, o cartismo deixou como legado um pensamento muito sólido que dói usado mais tarde para a elaboração de algumas leis trabalhistas.

2.2.2 A formação dos sindicatos

Foi em 1824, que o Parlamento inglês autorizou a existência das primeiras associações operárias, as chamadas Trade Unions, ou sindicatos. Sandra Pereira de Castro sintetiza (2011, p. 10):

Através dos sindicatos, os trabalhadores reivindicavam a elaboração de um direito que os protegesse, além de pleitearem o reconhecimento do direito de unir-se em torno de seus interesses comuns, inaugurando o sindicalismo; o direito de

contratação nos âmbitos coletivo e individual e o direito a uma legislação apta a coibir os abusos do empregador e salvaguardar a dignidade do trabalhador, em contraposição ao que sucedia com o proletariado, submetido a salários infames, exploração de menores e mulheres, além da total desproteção frente aos acidentes no trabalho, doenças e desemprego.

Dessa forma, através dos sindicatos temos uma explosão de greves e reivindicações que encurralaram os proprietários das fabricas e o governo para obtenção dos primeiros direitos trabalhistas. Márcio Túlio Viana (2013, p. 27) refere-se a tal momento como:

Houve pressões de todo tipo, influências maiores ou menores. Uma delas, por exemplo, foi o Manifesto Comunista, propondo a revolução. Outra, a Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII, denunciando as terríveis condições de vida daquela época e exigindo respostas.

Ao continuar sua análise, Márcio Túlio Viana (2013, p.27) deixa claro que os direitos foram garantidos para evitar maiores perdas: “A Revolução Russa foi outro fato que influenciou muito, pois os governos de outros países se sentiram em perigo- e então, como diz o ditado, cederam os anéis para não perder os dedos”.

Assim perante a história do trabalho chegamos à conclusão que foi através dos sindicatos, que os próprios trabalhadores puderam produzir o direito que os protegeria mais até hoje. Essas lutas refletiram também na condução dos Estados a respeito desses direitos laborais, o que implicou no que foi posteriormente chamado de “constitucionalização dos direitos trabalhistas”. Nesse sentido os Estados começaram a prever, em seus textos constitucionais, os direitos da classe trabalhadora.

O México foi o primeiro a trazer um esboço do que poderiam ser as leis trabalhistas, isso ocorrera em 1917. Seus artigos já traziam a ideia de salário mínimo, sendo este, um montante que poderia ser capaz do trabalhador sustentar sua família e se sustentar com dignidade. Já em 1919 a Alemanha traz a Constituição de Weimar, que assim como o México, trazia leis trabalhistas denominadas de direitos “sociais”.

Lado outro, aqui no Brasil, mais exatamente no governo de Getúlio Vargas, fora instituída em primeiro de Maio de 1943, como forma de unificar as leis trabalhistas a que chamamos hoje de CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, texto este que trazia em seu bojo o 13º salário, o repouso semanal e muitos outros institutos trabalhistas. Salienta-se que, referida providencia foi determinada com o objetivo de legitimar o governo e camuflar a ideia de Estado Novo, instituído através de golpe de Estado imposto por Getúlio Vargas.

Por fim, encerrado este ponto da “evolução histórica” do trabalhador, analisa-se a seguir o efetivo surgimento do direito trabalhista no mundo e a influência que este exerceu no

direito trabalhista brasileiro.

3. Capítulo II - A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

Continuando a análise iniciada anteriormente, onde se superou o nascimento do Direito do Trabalho dentro de um plano de luta de classes e movimentos sociais, cumpre observar como esse direito nascente se consolidou nas esferas jurídicas e políticas. Nesse sentido, o presente capítulo parte de uma análise geral e pontual no Direito do Trabalho no Mundo para analisar em sentido estrito como se deu essa consolidação no Brasil. Tal ponderação se justifica, pois as movimentações internacionais acabaram por refletir na forma como o Direito do Trabalho brasileiro se construiu no decorrer dos últimos séculos.

Na fase pós Primeira Guerra Mundial, com a Igreja Católica e o Marxismo adotando uma mesma postura em relação ao trabalho e seu significado de dignidade ao homem, e com as greves sindicais pressionando governos, temos as primeiras aparições do Direito Trabalhista nas Constituições pelo Mundo.

A primeira Constituição a abordar o assunto foi a do México, em 1917, a qual previa a limitação da jornada de trabalho para oito horas, regulamentação do trabalho para crianças e mulheres, direitos para a mulher gestante e férias remuneradas. Sérgio Pinto Martins identifica os principais direitos estabelecidos pela Constituição do México (2012, p. 9):

O art. 123 da referida norma estabelecia jornada diária de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

Nota-se que apesar de ser uma das primeiras aparições do direito do trabalho em uma Constituição, já são garantidos alguns benefícios de extrema importância ao trabalhador, como a limitação da jornada de trabalho que antes fica a escolha e controle do patrão e a restrição do trabalho infantil, que ao primeiro olhar parece absurdo a limitação de 12 anos, mas que para a realidade da época era um grande passo em relação a direitos.

A segunda a disciplinar sobre o assunto foi a Constituição Alemã de Weimar, de 1919, a qual era composta por 165 artigos, sendo Livro I, relativo à "Estrutura e Fins da República" e o Livro II, pertinente aos "Direitos e Deveres Fundamentais do Cidadão Alemão". Sobre ela, Martins discorre (2000, p. 37):

Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalizção dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho. Daí em diante, as constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas.

A Constituição de Weimar foi profundamente valorosa, pois contribuiu diretamente para a aproximação do trabalhador a sua empresa, regulando participações que antes era impossível, e permitindo, teoricamente, que o empregado tivesse voz ativa na construção das regras da empresa.

Porém, foi apenas em 1927 que tivemos a influente *Carta Del Lavoro* onde o Partido fascista de Benito Mussolini disciplinou as regras que guiariam as relações trabalhistas em sua sociedade através de dirigimos e intervenção estatal.

O trabalho, sob todas as formas organizativas e executivas, intelectuais, técnicas, manuais é um dever social. A este título, é tutelado pelo Estado. O complexo da produção é unitário do ponto de vista nacional; os seus objetivos são unitários e se reassumem no benefício dos particulares e no desenvolvimento da potência nacional. (Carta Del Lavoro, 1927, Art. 2)

A *Carta Del Lavoro*, pregava a intervenção estatal nas relações trabalhistas, já que resumidamente defendia que o produto final do trabalho era o desenvolvimento da nação e por tal motivo o Estado deveria zelar e guiar as leis trabalhistas. Tal pensamento influenciou diversos países como Portugal, Turquia e Brasil, durante anos.

Porém com o passar do tempo os países democráticos acabaram optando por banir qualquer influência fascista em suas legislações, e isto incluía a herança da *Carta Del Lavoro*, Contudo, foi neste momento que o Brasil, divergindo dos demais, não só manteve todas as características do nacionalismo fascistas, como acabou utilizando os artigos da *Carta Del Lavoro* como inspiração nos artigos da futura Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) brasileiras, que iremos discutir a seguir.

Portanto, por essa escolha inusitada em um momento de instabilidade política onde o mundo dividia-se entre fascistas e não fascistas, que iremos começar a analisar o caminho percorrido pelo Brasil até a criação e consolidação de suas leis trabalhistas.

3.1 Do Brasil escravista para o Estado Novo

Até o século XIX, por ter uma economia agrícola que se utilizava de mão de obra escrava, o Brasil não contava com normas que protegessem o trabalhador, muito pelo contrário, nem a ideia de trabalho livre e assalariado existia em nossa sociedade. Godinho (2004, p. 105-106) aponta a Lei Áurea como marco inicial ao Direito Trabalhista brasileiro:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

Após esse marco, em que foi eliminada a escravidão, peça incompatível com o direito trabalhista, passamos a observar um País que começa incentivar o emprego e consequentemente acabaria por criar e efetivar as primeiras leis que protegeriam os primeiros trabalhadores livres do Brasil. É possível afirmar que com a abolição (ao menos formal)⁸ da escravidão no Brasil é que se tem início efetivamente a um Direito Trabalhista nacional.

Assim, durante várias décadas tivemos decretos e medidas legais que começaram a ser instituídos, mas que por uma herança do pensamento oligárquico acabavam por não sair do papel, como, por exemplo, o Decreto n. 1.313, de 1891, que tinha como objetivo fiscalizar o trabalho infantil, mas que jamais foi executado. Barros (2010, p. 69) se refere à “evolução” legislativa trabalhista no Brasil como:

De 1888 à Revolução de 1930, os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; 1907, lei sobre a sindicalização dos trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locação de serviços, regulamento de prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos um lei sobre acidente de trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde, estendido a outras categorias, em 1930 criasse o Ministério do Trabalho.

⁸ Não é o foco do presente trabalho traçar análises ou reflexões sobre as contemporâneas formas de escravização e redução de trabalhadores a condição análogas à de escravo, mas por precisão terminológicas e crítica da realidade social, o trabalho não poderia deixar de fazer a ressalva.

Portanto, inicialmente o Brasil contemplou inúmeras leis esparsas que tinham objetivos essenciais, como o da estabilidade no emprego para os ferroviários, que viria a ser estendida a todos os trabalhadores mais adiante, mas que enfrentaram muita resistência para serem efetivadas. E assim, por algum tempo o trabalhador recebia proteção sem ter a certeza de que ela iria ser aplicada quando fosse necessário.

Foi apenas a partir de 1930 com a chegada ao Estado Novo de Getúlio Vargas, em 1937, que o Brasil alcançou seu período crucial para os direitos trabalhistas, o momento em que se Consolidariam leis esparsas e nasceriam os direitos que perpetuariam até hoje. Foi com uma justificativa de impedir um golpe comunista no Brasil, que no dia 10 de novembro de 1937, Getúlio Vargas iniciou um dos maiores momentos de autoritarismo no País, que ficaria conhecido pela História como Estado Novo, um período obscuro por muitos lados, mas que também seria de grande ajuda para o trabalhador.

3.2 A Consolidação Das Leis Do Trabalho De 1943

Durante a “Proclamação ao Povo Brasileiro”, em 31 de dezembro de 1937, Vargas anunciou a Constituição Brasileira de 1937, inspirada em ideais fascistas, como a *Carta Del Lavoro*, que além de suspender todos os direitos políticos, abolindo partidos, também fechava o Congresso Nacional, Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais. Tais ações trouxeram reações opostas no Mundo, tendo apoio de alguns como a imprensa Nazista, e oposição dos países que lutavam contra o *Nazifascismo*.

Cultuando a própria imagem, e incentivando o nacionalismo, Getúlio Vargas inicia uma fase primordial no Brasil, uma fase que acenderia no Brasileiro o sonho de ser um trabalhador para que desse modo obtivesse sua dignidade como cidadão.

Iniciou-se assim uma perseguição social contra desempregados, mendigos e os chamados “vadios”, os quais sofreriam com multas e até prisões, por serem considerados indivíduos não patriotas que prejudicavam o avanço do País.

De tal modo, o Brasil tornou-se um país controlado pelo Estado, disciplinado ao patriotismo e ao ideal de que a dignidade nasce do trabalho. Que tinha como líder um Presidente perspicaz, o qual tinha a exata noção de que se o Estado não oferecesse alguns direitos para a população, esta acabaria por busca-los por si só.

Assim, em 1941, Getúlio Vargas cria a Justiça do Trabalho, e mais tarde sanciona o

que se tornaria o diploma mais importante para os direitos trabalhista no Brasil: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, e anunciada em uma grande festa perante trabalhadores e sindicatos na Esplanada do Castelo, no Rio de Janeiro.

Durante o evento foram distribuídas 50 mil cópias da CLT, código que continha 922 artigos, divididos em quatro partes: a primeira com os direitos individuais de empregados e patrões, a segunda sobre sindicatos, greves e acordos, a terceira sobre a Justiça do Trabalho e seu processo e a quarta sobre as fiscalizações e multas. Barros (2010, p. 70) aduz sobre este momento histórico:

Discute-se a respeito da existência ou não de movimentos operários impulsionando o processo da legislação trabalhista no Brasil. Há quem sustente que essa legislação adveio da vontade do Estado, enquanto outros afirmam a existência de movimentos operários reivindicando a intervenção legislativa sobre a matéria, as agitações dos trabalhadores em 1919, manifestadas por meio de greves nos grandes centros do País, ratificam essa última posição.

Certamente, que a CLT foi criada pela vontade do Estado, porém sem dúvidas, como expõe Alice Monteiro de Barros, a sua criação deve-se ao período anterior ao governo de Vargas, o período de 1917 a 1920, que marcou o auge dos movimentos grevistas no Brasil, um período considerado curto já que entrou em declínio rapidamente, mas que deixou a experiência que seria usada por Vargas: “O trabalhador busca através da greve o que necessita”.

Foi assim, criando leis de seu interesse e as consolidando, que Vargas garantiu muitos anos no poder, já que ao receber “presentes” a população esqueceria que estavam sofrendo um Golpe de Estado. Logo, apesar da CLT ser um marco importante e trazer inúmeros benefícios ao trabalhador, ela foi criada e executada sem nenhuma intervenção do trabalhador, com a intenção de evitar futuros movimentos grevistas e camuflar uma ditadura.

3.3 A influência fascista na CLT

Como já citado anteriormente a CLT teve uma forte influência da fascista *Carta Del Lavoro*, de 1927, fato que visivelmente enxergamos ao analisar alguns artigos de ambos os códigos.

Cite-se o artigo 17 da *Carta Del Lavoro* que aponta sobre rescisão: “O empregado

terá direito, em caso de rescisão sem culpa, a uma indenização proporcional aos anos de serviço”. Ao falar sobre a rescisão sem justa causa e ordenar uma indenização proporcional ao tempo de trabalho, a Carta Del Lavoro sem dúvida efetua um grande avanço no direito trabalhista, avanço este que foi integrado na CLT brasileira através do seu art. 499, § 2º: “Ao empregado despedido sem justa causa [...] é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço”.

Outros fatores que podemos notar dessa influência do modelo fascista seria o incremento de temas principiantes no Brasil, como o imposto sindical compulsório, e a inexistência da liberdade sindical.

Os sindicatos tentavam com todas as suas forças manter sua independência e o governo buscava controlá-los pra que dessa forma pudesse controlar os trabalhadores. E assim, através de uma forte pressão governamental, seja a partir de corrupção ou ameaça aos líderes sindicais, que muitos sindicatos tornaram-se fantoches, os chamados “Sindicatos Fantoches”.

Vejamos, se existisse um pacto entre Estado, Empresa e Sindicato, ter uma CLT não seria prejudicial aos negócios, pelo contrário, seria a maneira mais fácil de manipular os direitos que cada trabalhador poderia usufruir, pois o trabalhador imaginando estar protegido pelo sindicato, o qual usaria a CLT para defender os seus direitos, seria um empregado “manso”, sem ideias grevistas. Era o conhecido “dar para tomar mais adiante”. Márcio Túlio Viana (2013, p. 51) discorre:

(...) Para ter acesso à Justiça do Trabalho, o empregado tinha de ser membro do sindicato. Isso significava, na prática, que, se estivesse fora do sindicato, sua situação seria difícil. Como se dizia na época, “só quem tem ofício tem benefício” – ter ofício significava ter carteira assinada e ser membro do sindicato legal.

Neste período, em que o nacionalismo era um ideal, ter carteira assinada e fazer parte de um sindicato tornava o vagabundo em um cidadão respeitável e digno, pelo menos, era o que a “A Hora do Brasil” falava todos os dias no rádio. Durante o período do programa o patriotismo era exaltado, o trabalhador era venerado como a salvação do Brasil, e como consequência, quando o nacional torna-se melhor, o estrangeiro torna-se o inimigo, principalmente se esse estrangeiro estivesse ligado a movimentos operários.

Em 1939, quando Vargas já estabelecera no país a ditadura do Estado Novo, o programa, rebatizado como *A hora do Brasil*, tornou-se transmissão obrigatória pelas emissoras de rádio, sempre no horário das 19 horas. Durante a vigência de outra ditadura, a do regime militar, *A hora do Brasil* virou *A voz do Brasil*. Mudou de nome, mas manteve seu caráter compulsório e sua marca registrada: a abertura

com os acordes de “O guarani”, a ópera de Carlos Gomes, e a voz de um locutor que anunciava: em Brasília, 19 horas. (Redação Época, 2010).

Muitos estrangeiros chegavam ao país com ideias mais iluminadas, já que o Brasil estava atrasado em direitos e revoluções em relação à boa parte do mundo, muitos buscavam trabalhos utópicos prometidos a eles e ao chegar aqui encontravam uma realidade muito diferente, condições de trabalho absurdas e um governo omissivo para com sua população e assim incitavam muitos dos movimentos e greves que surgiram no Brasil.

Tais estrangeiros, como já mencionados, acabaram por torna-se alvo do governo e assim muitos foram expulsos do país, através da lei Adolfo Gordo de 1907, em que qualquer estrangeiro ligado a revolta ou que não tivesse um trabalho fixo, poderia ser expulso do País.

Por conseguinte, para evitar pensar estrangeiros que trariam de fora ideal de liberdade que atrapalharia sua ditadura, Getúlio começou a criar um modelo específico de trabalhador, que refutaria intervenções estrangeiras e adoraria sua amada pátria, aquela que protegia seus cidadãos e lhe ofereciam direitos sem pedir nada em troca. E era exatamente isto que o Estado queria transformar a CLT em uma doação do bem-feitor Getúlio Vargas, para que o trabalhador adorasse sua nação e seu líder. Márcio Túlio Viana (2013, p. 60) evidencia a questão:

As relações entre Getúlio e o povo seriam, assim, como as de uma *grande família*. Ele doava e parecia não pedir- a não ser a própria gratidão. Só mesmo nos anos de guerra foi que se exigiu sacrifícios, mesmo a suspender algumas normas da CLT.

Com o passar dos anos, Getúlio firmava-se no poder cada vez mais, consolidando a sua figura de pai protetor dos necessitados. Figura que tinha como inspiração o Papa Leão XIII, em quem Getúlio utilizou-se de sua *Encíclica Rerum Novarum* (que tinha ideais de proteção ao trabalhador) como inspiração para a sua CLT e sua imagem, chegando até mesmo a criar moedas que de um lado tinha a sua foto e a do outro tinha a do Papa Leão XIII.

De fato, uma ditadura nunca oferece direitos plenos, porém, não se pode negar que sem Getúlio não teríamos as Leis Trabalhistas, que por muitas vezes foram sim utilizadas para controlar quem devia proteger, mas que no fim resultaram em uma das maiores conquistas do Trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e efetivou os direitos trabalhistas na realidade brasileira. Desta forma regulamentou as relações individuais e coletivas do trabalho. Oferecendo proteção ao lado mais sensível da relação empregado/empregador.

É claro, que a CLT tinha um objetivo muito maior que apenas proteger trabalhadores, ela buscava impedir a disseminação do anarquismo e comunismo, visava evitar revoltas operárias e conseqüentemente estabilizar a economia industrial do Brasil, sustentando-o na guerra e em sua ambição em ascender perante o comércio internacional. Todavia, ela organizou, articulou e complementou muitas leis que nunca haviam sido colocadas em práticas e que agora poderiam ser utilizadas pelo trabalhador para garantir mais dignidade em sua atividade laboral.

A CLT é sem dúvida uma das maiores conquistas do Brasil, que foi obtida através de muito suor e sofrimento de trabalhadores que enfrentaram suas diárias de trabalho exaustivas para que pudessem alimentar sua família. Oferecida por um governo, mas almejada e protegida por sua população que ansiava apenas por dignidade ao realizar seu ofício.

3.4 Os principais princípios da CLT

Em uma sociedade capitalista, ao imaginarmos uma situação entre patrão e empregado, sempre teremos o empregado como a figura mais frágil, pela sua subordinação e necessidade ao emprego, por tal motivo a CLT busca em seus princípios a proteção do mais frágil, negando até mesmo o direito a renúncia do direito feita por este.

Um dos princípios mais fundamentais é o da norma mais favorável que nitidamente mais favorece ao empregado. Delgado (2010, p. 76) discorre:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

O princípio da primazia da realidade o defensor da lei deverá observar a realidade para julgar o caso concreto, tendo em mente que nem sempre as provas apresentadas serão a verdade absoluta.

Sobre esta questão, Francisco Meton Marques de Lima (1997, p. 134) entende que: “Em relação ao real contrato de trabalho, segundo a Lei Trabalhista. É impossível fraudar. O que se frauda é o contrato formal”.

Em geral, princípios não são concretos, eles não diretamente expressos na lei, mas sim através da interpretação desta, ou seja, tais princípios estão presentes na CLT mesmo que não transcritos. Eles auxiliam na dúvida do aplicador da lei e complementam buracos que possam existir na legislação.

De todo modo se pode afirmar que a CLT mesmo com seus contras também possui muitos prós, e que sua natureza genuína seria a da proteção do trabalhador, o que por muitas vezes pode gerar um sentimento de refutação e de lesão por parte do empregador. Contudo a CLT não busca lesar o empregador e sim anseia por igualar os lados, dar poder a quem não tem nada além da sua força de trabalho, e assim mesmo que a Constituição não esteja dentro da CLT, ela faz parte de todo o ordenamento do Código Trabalhista, ou seja, as normas escritas na CLT só são válidas se estiverem de acordo com a Constituição Federal, de tal modo os princípios existentes nela são respeitados no Direito do Trabalho, ficando evidente que mesmo existindo medidas de proteção ao trabalhador, todos, sejam trabalhadores ou patrões, devem ser tratados como iguais e possuem os mesmos direitos e deveres.

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (Artigo 5º, CF de 1988).

Logo, ao sintetizar, passamos então por uma breve análise histórica mundial e nacional até chegarmos ao ponto da criação e consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, apontando alguns fatores relevantes e evidenciando a importância da proteção ao trabalhador.

Foi inicialmente com o Estado Novo, mas continuamente através de outros governos que os direitos do trabalhador foram crescendo e ficando mais sólidos. Durante décadas trabalhadores lutaram por mais melhorias em suas condições, utilizando-se de sua maior força, a greve, lutaram por melhores salários, garantias físicas e estabilidade. E assim, felizmente, novas normas foram criadas e adicionadas ao ordenamento trabalhista, para que a proteção nunca falhasse e sim progredisse.

Contudo, mesmo que já fortalecido, o direito do trabalho enfrenta inúmeras tentativas de bloqueio, tentativas que visam a “liberdade de negociação”, mas que esquecem que para que se obtenha uma negociação justa os lados devem ter a mesma força. E assim, em nosso próximo capítulo, focaremos na CLT e nas mudanças ocorreram através dos anos.

4 Capítulo III - A CLT E SUAS MODIFICAÇÕES

Superada a fase de análise das bases históricas que resultaram no cenário do Direito Laboral no Brasil, indicando os contornos que construíram a Consolidação das Leis do Trabalho. Cabe agora analisar a CLT como documento jurídico (obviamente não ignorando que é igualmente um documento político e ideológico).

A CLT é composta por onze títulos e oito capítulos que abrangem e especificam os direitos de uma grande parte dos trabalhadores brasileiros, nos seus 944 artigos são encontrados informações como: identificação profissional, duração da jornada de trabalho, obrigatoriedade do salário mínimo, férias remuneradas, segurança no labor, licença médica e de maternidade, entre outros pontos relacionados ao bem estar do trabalhador e equilíbrio na relação entre empregado e empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho não é um código, ou uma simples compilação, e sim como seu nome já diz, uma consolidação, reunindo leis preexistentes, estruturando e solidificando o sistema brasileiro de proteção no trabalho.

Em seu 1º Artigo, no título I, a CLT, de 1943, deixa evidente o seu objetivo: “Esta Consolidação estatui normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nelas previstas”.

Logo após se definir, a CLT inicia a partir de seu 2º Artigo a denominar empregador e empregado, além de conceituar o significado de serviço prestado. Ao passar para o Título II, ela inicia a regulamentação da jornada de trabalho, salário mínimo, férias anuais, e da segurança e da medicina do trabalho.

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (Art. 76, CLT, 1943).

Já o Título III dispõe sobre a tutela trabalhista aos brasileiros, evidenciando menores e mulheres como exemplificado em seu Artigo 391: “Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”.

O Título IV especifica as normas para a elaboração de um contrato de trabalho e aborda pontos como rescisão, aviso prévio e estabilidade: “O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.” (Art. 492, CLT, 1943).

Ao continuar encontramos no Título IV-A, incluído pela Lei 13.467 de 2017, a garantia de representação dos empregados nas empresas através de comissões. O Título V continua a falar sobre representação ao regimentar sobre os sindicatos, especificando sobre sua validade, investidura e pontuando regras para eleições, além de especificar os direitos daqueles que ocupam cargos sindicais.

Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Art. 543, § 3º, CLT, 1943).

O Título VI aborda as convenções coletivas do trabalho, acompanhado do VI-A que discorre sobre as comissões de conciliação prévia: “ As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar o conflito individual do trabalho.” (Art. 625-A, CLT, 1943).

As multas administrativas, os recursos e débitos trabalhistas fazem parte do Título VII, sendo logo seguidos pelo Título VIII que aborda a tão importante Justiça do Trabalho, evidenciando que questões de relações trabalhistas devem ser decididas pela Justiça Trabalhista.

Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho. (Art. 643, CLT, 1943).

Neste Título são regulamentados também os juízes e Tribunais Superiores, abordando sobre funcionamento, composição e competência. Já o Título IX discorre sobre o Ministério Público do Trabalho “que é constituído por agentes diretos do Poder Executivo, tendo por função zelar pela exata observância da Constituição Federal, das leis e demais atos emanados dos poderes públicos, na esfera de suas atribuições.” (Art. 736, CLT, 1943), além de transcrever sobre a procuradoria da Justiça do Trabalho e de seus procuradores.

O título X é comprometido a reger o processo judicial trabalhista, citando os atos, termos e prazos a serem seguidos, além de especificar sobre a distribuição e custas dos processos, conforme o Art. 789 da CLT exemplifica:

Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social(...)

Finalmente, chegando ao Título final, XI, a CLT trata sobre as disposições finais e transitórias, assegurando alguns direitos que haviam sido obtidos até ali e citando a sua data de inicial de vigência: “Esta Consolidação entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.” (Art. 911, CLT, 1943).

Como podemos observar a CLT, foi pensada e estruturada para abordar todos os pontos sensíveis de uma relação trabalhista, e por muitas vezes teve que proteger mais um dos lados para que houvesse um equilíbrio nesta relação, e por tal motivo foi criticada por seu caráter protecionista que, na visão de alguns, acabaria por estagnar a economia.

Assim, a CLT continuou a evoluir, mesmo que com algumas críticas, as quais serão analisadas a seguir.

4.1 A CLT está ultrapassada? – pontuações sobre as principais mudanças legislativas

Um dos principais argumentos utilizados por aqueles que defendem mudanças na CLT é que as leis consolidadas são consideradas arcaicas e necessitam evoluir para acompanhar o momento atual em que o Brasil se encontra, porém poucos sabem que ao longo dos 75 anos de CLT já foram executadas inúmeras mudanças em sua obra original.

"Foram mais de 500 alterações em mais de 70 anos, desde pequenos ajustes de

redações até mudanças estruturais nas leis trabalhistas" (ZAVANELLA, 2017, citado por LOPES, 2017), e são estas atualizações que impedem a CLT de ser chamada de ultrapassada, pois conforme a mercado de trabalho evoluía as suas leis tentavam acompanhar a mudança e proteger o trabalhador.

Alguns benefícios, como o 13º salário, reconhecido pela Lei 4.090 de 1962 como gratificação de natal para os trabalhadores, foram instituídos por leis dispersas, e não fazem parte da CLT e sim da legislação trabalhista brasileira em seu todo. Outras modalidades que estão incluídas na CLT, acabaram modificadas por leis posteriores, como o trabalho à distância, presente no Artigo 6 da CLT, que foi reconhecido como relação de emprego pela Lei 12.551 de 2011.

O tempo de jornada de trabalho, regulado pelo Artigo 58 da CLT, também foi modificado pela Lei 10.243 de 2001 que passou a incluir o tempo de deslocamento entre a residência do empregado e o local de trabalho quando o transporte for oferecido pelo empregador.

Já a Lei 13.419, de 2017, intitulada como a “Lei da Gorjeta”, modificou o artigo 457 da CLT, que rege sobre a remuneração dos trabalhadores e definiu que qualquer valor a mais o dado pelo cliente e os 10% normalmente cobrados pelo estabelecimento, serão considerados gorjetas e devem ser partilhados por todos os funcionários do local.

O aviso prévio presente no Artigo 487, e o banco de horas do trabalhador citado no Artigo 59, ambos da CLT, foram alterados respectivamente pelas Leis 1.530 de 1951 e a Lei 9.601 de 1998, as quais instituíram o aviso prévio de 30 dias em caso de demissão do trabalhador e criou banco de horas em que o trabalhador poderia compensar suas horas extras.

Estudo feito pelo juiz do trabalho e professor de Direito da Universidade de São Paulo (USP) Jorge Luiz Souto Maior aponta que, dos 921 artigos que constavam da CLT original de 1943, somente 625 diziam respeito aos direitos trabalhistas propriamente ditos. Os demais regulavam o processo do trabalho. Desses 625, apenas 255 não foram alterados ou revogados total ou parcialmente por leis posteriores (LOPES, 2017).

Logo, podemos observar que além de criação de novas leis, inúmeros artigos da CLT foram sendo atualizados conforme o passar dos anos, evidenciando que o Brasil precisa sim de algumas reformas em sua legislação, mas sem a concepção de que nossas leis são arcaicas e ineficácias.

Após esta breve análise sobre as modificações na CLT, trataremos a seguir da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, considerada um

marco na atual legislação trabalhista do Brasil, e alvo de muitos receios e anseios.

4.2 A Reforma Trabalhista de 2017 – o retrocesso

Segundo dicionário brasileiro conceitua, *reforma* é tudo aquilo que gera uma ação e o efeito de reformar ou de se reformar. O verbo reformar por sua vez, tem como definição voltar a formar, refazer, modificar algo, emenda ou corrigir a postura de alguma pessoa. Ou seja, uma reforma seria uma iniciativa para implantar inovações, sejam elas físico, concreto ou simbólico, abstrata.

No caso de uma legislação, existe uma exigência de diversos mecanismos consoante o país ou a região que vai ser atingida. Como regra geral por assim dizer, seria necessário um consenso social abrangente e um acordo entre os mais diversos setores do âmbito político.

É claro, que no âmbito trabalhista não seria diferente, mas como agir e trazer mudanças num momento em que a política brasileira encontra-se em um estado tão frágil? Afinal existe, atualmente, uma crise no setor financeiro nacional que acaba atingindo todos os âmbitos sociais, principalmente o da criação de novos empregos.

No quesito de desemprego, o Brasil, segundo pesquisa feita pelo IBGE, *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, em janeiro de 2017, teria cerca de 12,9 milhões de desempregados, demonstrando um aumento considerável no primeiro trimestre do mesmo ano. Realidade que acaba estimulando pensamentos que almejam o crescimento da economia e visam reformas legislativas.

A lei 13.467, sancionada em 13 de julho de 2017, pelo atual Presidente do Brasil, Michel Temer, tem como objetivo modificar as relações entre patrão e empregado, dando mais força a acordos coletivos, e definindo em quais situações a lei ou o acordo prevalecerá.

O texto a nova lei muda temas essenciais para os trabalhadores, como: as formas de contratação, flexibilização da jornada de trabalho, rebaixamento de remuneração independente da escolaridade, alteração nas normas de saúde e na segurança do trabalho, fragilização sindical e limitação no acesso a Justiça do Trabalho.

Assuntos como salário mínimo, FGTS, seguro desemprego e direito a greve ainda continuariam respaldados pela lei e não poderão ser alvo de negociação, já intervalo de almoço, jornada de trabalho e banco de horas podem ser negociados.

Especialistas como o advogado, Fernando Biagioni (citado por MAYARA

ROZÁRIO, 2017), evidenciam que a flexibilização, almejada pela reforma, como uma eminente tradução para a redução da intervenção do Estado pode possibilitar às partes, dentro de uma negociação coletiva, uma busca por um tipo de adaptação do direito do trabalho a uma realidade socioeconômica atual.

Ou seja, a reforma ao se adaptar com a realidade brasileira atual, sinalizaria uma significativa redução de mão de obra e custas governamentais, já que os litígios, antes resolvidos pela justiça brasileira, seriam, teoricamente, resolvidos em portas fechadas entre empregado e empregador.

Porém, um dos fatores apontados por pesquisadores é que nesses moldes,

Não existe a garantia da liberdade e segurança do empregado, uma vez que o projeto parte do princípio que o trabalhador está em posição de igualdade com o empregador, trazendo uma alusão de que pode haver uma negociação livre sobre as cláusulas do contrato de trabalho (Helena Lahr, 2017).

Outra questão delicada é que a Reforma Trabalhista afetaria até mesmo convenções globais das quais o Brasil é signatário, como aponta a OIT (Organização Internacional do Trabalho), através de sua Diretora Corinne Vargha, ao ser questionado sobre a livre negociação coletiva:

Vários convênios da OIT assinados pelo Brasil exigem que medidas legislativas desse tipo sejam "precedidas de consultas com as organizações que representam os trabalhadores", o que os sindicatos alegam que não aconteceu. (Vargha, 2017)

Ou seja, ao elevar a negociação coletiva em um status de maior importância que a lei, a Reforma estaria em desacordo com vários convênios internacionais assinados pelo Brasil, já que para uma mudança dessa magnitude na legislação trabalhista, os sindicatos deveriam ter voz e voto, realidade esta que não aconteceu.

Um dossiê realizado em 2017, por Andréia Galvão, Jose Dari Krein, Magda Barros Biavaschi e Marilane Oliveira, todos do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), vinculados com o Instituto de Economia da Unicamp, reuniu opiniões tanto favoráveis quanto contrárias ao novo projeto de Lei Trabalhista.

Tais pesquisadores entraram em consenso quando os pontos afetados foram os da regulamentação do trabalho temporário, do autônomo e terceirizado e da jornada de trabalho parcial, além de uma nova criação de contrato, o trabalho intermitente: "legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo de trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente". (Dossiê Reforma Trabalhista, 2017, pg. 33).

Também os autores sinalizam que as medidas em questão não estimulariam a

produção de novos empregos, pelo contrario, elas teriam objetivo de “racionalizar o uso de tempo pelos empregadores, gerando mais desemprego, insegurança e precariedade”.

Logo, não existiriam nenhuma política de contratação ou “qualquer estímulo” de geração de emprego. O que se obtém na verdade são medidas que visam uma independência na relação de emprego, mas que esquecem que entre quatro paredes. Longe do olhar da justiça, manda quem tem mais poder.

No dossiê, ainda são apontadas consequências como “a desconstrução de direitos, desestruturação do mercado de trabalho, fragilização de sindicatos, ampliação de vulnerabilidade, deterioração das condições de vida e saúde do trabalhador, comprometimento do financiamento da seguridade social e a ampliação da desigualdade e da exclusão social”.

O sociólogo Clemente Ganz Lucio (Brasil Debate, 2017), através de um debate fornecido ao portal Debate Brasil também emite sua opinião quanto à reforma trabalhista, classificando-a como perversa, mas que fora julgada como necessária pelos parlamentares para a recuperação da competitividade da economia brasileira através da redução do custo de trabalho.

Sem dúvidas, um dos principais receios em relação à reforma é se a flexibilização colocará o empregado em situação de fragilidade perante seu empregador, pois não há nada de errado em se negociar, desde que ambos tentam a mesma força na negociação. Porém o Brasil, como já apontado anteriormente, acarreta um histórico de total desequilíbrio na balança das classes sociais, desde sempre tivemos o trabalhador que possuía apenas a sua mão de obra sendo manipulado por aquele que obtém o poder de escolher quem terá carteira assinada ou não.

Logo, oferecer uma reforma tão avançada em um País que ainda sofre com os vestígios resultantes de anos de opressão aos mais fracos, poderia causar um retrocesso sem igual na história do Direito do Trabalho Brasileiro.

4.2.1 Principais mudanças na CLT ocasionadas pela Reforma Trabalhista

Como já visto anteriormente, a Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/17, em vigor desde o dia 11 de novembro de 2017, trouxe inúmeras mudanças, seja referente ao direito material e ao direito processual trabalhista.

As modificações foram tão substanciais que afetaram não só a CLT, mas também, a legislação complementar, como no caso da lei 6.019 de 1974, que regula sobre o

trabalho temporário e a 8.036 de 1990, a qual se refere ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Muitos artigos foram alterados e outros integralmente revogados, inclusive, indo de encontro a súmulas e decisões anteriormente ditados pelos Tribunais Superiores Trabalhistas.

Apesar da mudança, os contratos firmados anteriormente a reforma não devem ser atingidos, já que a nossa Constituição Federal em 5º, inciso XXXVI, defende o direito adquirido pelo brasileiro: "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada". Todavia, em relação ao direito processual do trabalho, as alterações deverão afetar de modo imediato às ações judiciais existentes. Por conseguinte, sem esgotar a temática, analisaremos as principais mudanças no texto normativo da CLT.

Inicialmente temos a alteração do artigo 4º da CLT, em que seu Caput passou a ser § 1º e teve a inserção do § 2º:

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (Art.4, § 2º, CLT).

O ponto principal desta alteração é que o tempo que o empregado permanecer dentro da empresa, após sua jornada de trabalho, sem executar atividades em benefício do empregador não será computado como período extraordinário e por consequência não será remunerado. O objetivo de tal medida visa impedir que o empregador pague pelo período que o empregado se dispuser a estar na empresa além de seu horário, praticando ações que não são suas obrigações na empresa.

O lado positivo deste acréscimo legislativo seria uma clara diminuição de processos que chegam à justiça trabalhista para reconhecimento de horas extras, porém, ao tentar racionalizar processos e proteger o empregador de injustiças, o parágrafo se esquece de que a comprovação de que o trabalhador ainda estaria terminando as obrigações de seu trabalho e não apenas descansando ou indo ao banheiro, seria extremamente difícil ao empregado.

O artigo 58 teve seu § 3º revogado e seu § 2º alterado, excluindo as *horas in itinere*, com a seguinte redação:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de

transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (Art. 58, § 2º, CLT).

Sem dúvidas, a alteração acarretou apenas prejuízo aos empregados, os quais mesmo tendo um percurso de difícil acesso, sem o serviço de transporte público, até seu labor, ou utilizando o transporte oferecido por seu empregador, não terá mais esse tempo computado em sua jornada de trabalho, logo, não receberá por ela. Ou seja, mesmo se o trabalho for extremamente distante de sua residência, o trabalhador terá que acordar mais cedo, retornar mais tarde e não receberá remuneração alguma por isso.

Já o Artigo 58-A, teve drásticas mudanças, sendo as principais o regime de trabalho parcial, que era até 25 horas semanais, passar a ser de até 30 horas semanais ou 26 horas com a possibilidade de acréscimo de seis horas extras semanais e as horas extras terem a opção de compensação no prazo de até uma semana subsequente da sua realização.

A defesa para tais modificações é a criação de mais empregos no Brasil, pois ao invés de ter um trabalhador integral, a empresa poderia ter dois parciais, já que estes recebem proporcionalmente a suas horas de trabalho, contudo, o País deveria buscar outras formas de geração de oportunidades de emprego que não fosse a diminuição do trabalho integral, que gera mais estabilidade ao empregado e sua família.

O artigo 59 teve revogações, alterações e acréscimos, mas sem dúvidas o seu protagonista foi a permissão da criação de banco de horas mediante acordo: “O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses” (Art. 59, §5º, CLT).

A medida possibilita a negociação direta do trabalhador com seu empregador, sendo que as horas extraordinárias poderão ser compensadas com folga, e somente após seis meses, caso a compensação não for realizada, as horas serão consideradas horas extras com o v acréscimo de 50%. O lado bom seria que a prática, muitas vezes já realizada informalmente, seria legalizada e regulada por uma legislação, porém, sem dúvidas o reconhecimento de horas extras e o pagamento da mesma serão reduzidos drasticamente, já que o empregador poderá solicitar mais horas extraordinárias sem a preocupação financeira.

Em consequência, teremos a redução da remuneração do trabalhador e um aumento em seu desgaste físico e mental, já que o descanso futuro não compensa o cansaço de um dia mais longo de trabalho.

O §4º do artigo 71 da CLT também teve sua redação alterada, revogando o entendimento que estava previsto na Súmula nº 437 do TST de que: “a não concessão ou a

concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido” e implicando ao empregador apenas o pagamento do período suprimido, com o acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Ora, o empregador pode-se dispor do horário de descanso do trabalhador, mas será punido apenas pelo que “usou” e não pelo que poderia dispor. Tal ação fere diretamente a dignidade do trabalhador, já que este poderia ter seu tempo de descanso oferecido ao seu empregador, e quando fosse à busca de seus direitos receberia somente pelo que o empregador quis utilizar.

As férias do trabalhador também foram afetadas pela reforma através do artigo 134 da CLT que teve o § 1º alterado da seguinte forma: “Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um”.

Em uma utopia poderíamos considerar a mudança benéfica, pois o trabalhador poderia escolher as datas que lhe convém mais livremente, mas ao considerar a realidade da classe trabalhadora do Brasil, sabemos que em uma negociação entre patrão e empregado a maior voz sempre será do patrão, e o fracionamento de férias poderia acabar apenas nas mãos do empregador que dividiria o descanso do seu trabalhador em função das suas necessidades particulares ou de sua empresa.

O artigo 394-A obrigava o afastamento das gestantes ou lactantes de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, todavia, após a reforma tal medida foi extinta, e a exposição a locais insalubres passou a ser dividida por graus, sendo afastada automaticamente se a exposição ao local for de grau máximo, mas se for a grau médio ou leve, só poderá ser afastada com atestado médico.

É inimaginável que uma gestante ou lactante fique exposta a locais insalubres, porém agora ela precisará de um atestado comprovando que seu afastamento é necessário. A questão é: Quem ditará os graus de insalubridade? E quem garantirá que a gestante que, teoricamente, escolhe continuar no local insalubre estará ali por livre e espontânea vontade e não por medo de futuras represarias?

Dar margem a possibilidade de risco é um erro grave que o artigo 394-A acabou por cometer em sua nova redação.

A equiparação salarial também se alterou, o artigo 461 da CLT, teve seu caput e parágrafos §1º, §2º e §3º alterados, além do acréscimo do §5º e §6º, em que as principais

mudanças são que a equiparação salarial será obrigatória no mesmo estabelecimento, e não mais na mesma localidade, além do fato que a equiparação, a será obrigatória caso a diferença no tempo de serviço não seja superior a quatro anos, ou a dois anos na mesma função.

A questão de a localidade ser substituída por estabelecimento pode, sem dúvidas, gerar desconforto, já que uma rede pode ter várias lojas em uma mesma cidade e cada uma das lojas poderá pagar seus funcionários de uma maneira diferente, porém a equiparação ser obrigatório ter passado de dois para quatro anos pode trazer benefícios ao trabalhador que possui aquele labor por mais tempo, compensando sua experiência no local.

O artigo 611 da CLT, sem dúvidas é um dos mais comentado, amado e odiado pelos estudiosos do direito do trabalho, ele em sua nova redação e seus acréscimos nos traz a supremacia das convenções e dos acordos coletivos sobre a lei em relação a: jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos, teletrabalho, adesão ao Programa Seguro Emprego (PSE), regulamento empresarial, representantes dos trabalhadores, remuneração por produtividade, troca do dia de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em locais insalubres sem autorização prévia das autoridades, prêmios de incentivo e participação nos lucros ou resultados da empresa.

Evidentemente, todos os acordos e convenções, assim como transcritos na atualização dos artigos, deverão respeitar a Constituição Federal, mas será que dar maior poder a acordos em relação a lei já não estaria em oposição a CF?

Vejamos, a Constituição Federal Brasileira zela pela igualdade e liberdade, porém, em uma livre negociação, empregados e empregadores algum dia foram iguais?

Assim como defendia o jurista, advogado e filósofo Rui Barbosa, em seu discurso como paraninfo da Faculdade de Direito de São Paulo: “A regra da igualdade não consiste senão em quinhão desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam (...)”, ou seja, a igualdade que nossa CF defende é dar possibilidades para que o aquele que nunca teve poder possa conversar frente a frente com aquele que possui o poder. Nosso estudo pela história deixou evidente que em uma relação trabalhista o trabalhador necessita da lei para que seus direitos sejam respeitados, criar um artifício de livre negociação tão rapidamente sem uma análise tão profunda pode ser a pior falha que a reforma trabalhista de 2017 tenha cometido.

Ao chegarmos às mudanças processuais trabalhistas, temos não só a permissão do acordo extrajudicial, segundo a alínea “f” do artigo 652 da CLT, como também a opção de homologação judicial, trazendo mais agilidade aos prazos processuais e diminuindo custas a

Justiça brasileira, já que, por muitas vezes autor e réu iniciavam um processo já com um acordo pronto apenas para regularizar o mesmo através de homologação judicial.

O caput do artigo 789 teve uma mudança relevante e positiva, já que estabeleceu um teto máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, para cobrança das custas processuais, as quais antes eram calculadas em cima do valor total da condenação, chegando a valores absurdos.

Um das maiores novidades no processo trabalhista são os honorários de sucumbência, artigo 791-A da CLT, que agora será responsabilidade do vencido, mesmo se for o polo autor da ação, atingindo até mesmo o portador da justiça gratuita se este tiver recebido algum crédito em juízo capaz de suportar a despesa.

Para tal mudança existem duas previsões, a primeira é que poderá existir uma inibição do acesso à Justiça já que a gratuidade no processo trabalhista sempre foi determinante na busca de reparação de direitos trabalhistas lesados, por outro lado, entretanto, poderá ter o efeito de valorização da Justiça do Trabalho, pois as ações serão ajuizadas com mais responsabilidades, e os pedidos serão mais realistas.

Ao pensarmos nos autores que ajuízam ações de má fé, com absoluta certeza a mudança seria justa, todavia, devemos pensar naqueles que agem de boa fé, mas que por vezes terão medo de buscar seus direitos por não terem condições financeiras de assumir custas processuais, já que em sua maioria, o trabalhador que inicia uma ação passou meses sem receber seu salário ou está afastado por doença sem receber auxílio.

O mesmo ocorre no artigo 844 da CLT, que também atinge a responsabilidade da parte autora da ação:

Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. (Artigo 844, §2º, CLT).

Logo, evidentemente a celeridade processual torna-se o objetivo da reforma processual trabalhista, evitando que processos sem fundamentos sejam abertos através da cobrança de sucumbência e multas. Mudanças que poderão diminuir os números de processos e diminuir o tempo de decisão dos demais.

Ocorreram mudanças também em relação a prazos e a estrutura dos processos, como no caso do artigo 847 da CLT, que permite a partir da reforma, em seu parágrafo único, a defesa escrita no processo que poderá ser protocolada pelo sistema de processo judicial até o dia da audiência, modificando a regra anterior de que a contestação fosse feita oralmente no ato de audiência.

Por conseguinte, chegamos ao fato de que a Reforma Trabalhista visa adaptar o direito trabalhista a realidade atual do Brasil, tenta buscar meios de diminuir gastos governamentais e aumentar o emprego no País, porém deixa de lado todo o histórico que temos com as criações das atuais Leis Trabalhistas.

Clemente Ganz Lúcio (Brasil Debate, 2017), ao analisar a reforma trabalhista, compara as iniciativas contra crises de países desenvolvidos com as de países em desenvolvimento:

Nos países desenvolvidos predominam iniciativas para reformar a legislação do mercado de trabalho, no que se refere aos contratos permanentes. Já nos países em desenvolvimento, observaram ênfase maior em reformas das instituições da negociação coletiva. As duas dimensões estão presentes, com maior ou menor intensidade, na maioria dos projetos de reforma implementados. Outra observação geral indica que a maioria das reformas diminuiu o nível de regulamentação existente e teve caráter definitivo.

Sem dúvidas, a reforma com seus lados mais negativos do que positivos tentou enfrentar a estagnação econômica do País, gerar empregos e satisfazer empregadores que sempre se sentiram lesados pela CLT “protecionista”. Em uma aprovação recorde, em meses, modificou todo o direito trabalhista vigente no País, causando inseguranças dos que se sentiram lesados e anseios daqueles que aprovaram as mudanças.

Flexibilização de jornada e salário, custas pagas por autores, livre negociação de férias e trabalhos em locais insalubres jamais deveriam ser colocados em questão em um País tão novo quanto o nosso na questão trabalhista, mas mesmo assim assistimos calados a aprovação da Lei 13.467, e sentiremos na pele todos os seus reflexos.

Por fim, o Brasil aceitou uma Reforma que visou apenas o presente, esqueceu o passado e prejudicou o futuro dos nossos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a realização do trabalho assumiu-se o desafio de buscar o histórico do Direito Trabalhista no Brasil, iniciando meu estudo a partir das primeiras manifestações do trabalho no mundo e buscando seus reflexos em nosso País.

O Primeiro Capítulo analisou historicamente as faces do trabalho no mundo, da fase obscura da escravidão, passando pelo período problemático da industrialização até chegar aos primeiros movimentos sociais que buscavam direitos aos trabalhadores.

O capítulo seguinte preocupa-se com a consolidação do Direito Trabalhista no Brasil, apresentando e detalhando a CLT brasileira, contando sobre seus princípios e influências.

No último capítulo temos uma Brasil atual, que aprova uma reforma e reestrutura sua legislação trabalhista, trazendo benefícios e retrocessos aos trabalhadores.

O desenvolvimento do tema – Consolidação das leis do trabalho: olhares sobre a questão legislativa laboral no Brasil, buscou reascender a memória do leitor em relação a importância do nosso Direito Trabalhista.

Somente através da história podemos dar valor ao que temos hoje em nossa legislação. Esquecer a dificuldade em obter direitos é o pior erro que uma nação pode cometer, pois ao esquecer ela fica suscetível a abrir mão facilmente do que tem.

Ao analisar passo a passo o surgimento do trabalho e a criação das leis trabalhistas do Brasil, ficou evidente a inconsistência do atual modelo defendido pela Reforma Trabalhista de 2017 para o direito do trabalho. Não é adequado retroceder para controlar uma crise atual.

É claro que mudanças devem existir, e realmente nosso Direito necessita de mudança, porque com a modernidade devemos criar novas leis que acompanhe o desenvolvimento social, porém a Reforma não deveria ter extinguido direitos, ou criado artigos que pisam nas memórias de todas as batalhas que foram travadas por trabalhadores ao longo desses anos, e sim dado ênfase a um sistema mais justo e a inclusão daqueles que ainda estavam fora da legislação.

A Reforma deveria ter fortalecido bases que estão enfraquecidas e esquecidas pelo legislativo, como no caso dos Sindicatos, que receberão mais poder através da livre negociação coletiva, mas que vivem uma atual realidade extremamente contrastante onde são

marginalizados pelos seus próprios membros. Portanto, uma Reforma deveria modificar apenas quando o setor em questão conseguirá aguentar o peso de suas novas responsabilidades.

Logo, o principal objetivo desta monografia fora lembrar do passado para que futuramente não existam mais Reformas que utilizem os mais fracos para que os de altas patentes obtenham resultados e principalmente evidenciar que qualquer modo de reformulação legislativa deve ouvir a população que será afetada pelas mudanças.

Pois, uma reforma Trabalhista que nunca ouviu trabalhadores é apenas imposição legislativa sem legitimidade de seu povo.

A análise da questão se deu de forma ampla e até mesmo inicial, visto que a Reforma Trabalhista ocorreu no final de 2017, restando pouco tempo para analisar seus impactos e seus reflexos do contexto geral da CLT. Novas análises necessitarão ser produzidas a partir da compreensão social e jurisdicional da reforma na realidade prática e processual dos trabalhadores.

Cabe destacar que a presente monografia não pretende ser exaustiva, conclusiva ou definitiva sobre a questão, buscando resgatar a importância de compreensão histórica do direito do trabalho e como a história de luta da classe trabalhadora não pode ser ignorada, especialmente frente às tentativas de retrocesso como as testemunhadas com a Reforma.

A proposta da monografia, por fim, se completa como tentativa de suscitar reflexões sobre o tema, tão salutar e urgente no contexto contemporâneo. Espera-se que possa construir com novas análises e novos debates tanto no plano acadêmico quanto no plano social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANSA, Agência. Artigo “**OIT diz que reforma trabalhista viola regras internacionais**”, 2017. Disponível em: < <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/07/oit-diz-que-reforma-trabalhista-viola-regras-internacionais.html>>. Acessado em 17/02/2018 às 16h.

BARBOSA, Rui. **Obras Completas de Rui Barbosa**. Discurso Oração aos Moços. São Paulo, 1920.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRANT, Matheus Campos Caldeira, Artigo “**As Dimensões Esquecidas pelo Direito do Trabalho: Composições e Reflexões a partir de Hannah Arendt**”. Belo Horizonte – MG, 2012. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-8XSP9Q/disserta__o_oficial_06_07_vinicius.pdf?sequence=1>. Acessado em 09/09/2017 às 15h.

BRASIL, **CLT**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 20/09/2017 às 08h.

BRASIL. **Constituição 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em 21/10/2017 às 18h.

BRASIL, **Lei n. 4.090**, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acessado em 31/10/2017 às 20h.

BRASIL, **Lei n. 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acessado em 18/08/2017 às 13h.

BRASIL, **Lei n. 13.419**, de 13 de março de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm>. Acessado em 01/09/2017 às 20h.

BRASIL, **Lei n. 9.601**, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acessado em 10/07/2017 às 09h.

BRASIL, **Lei n. 1.530**, de 26 de dezembro de 1951. Altera os arts. 132, 142, 486, 487 e 654, do Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L1530.htm>. Acessado em 15/09/2017 às 22h.

CARTA CAPITAL, Redação. Artigo “Em dossiê, pesquisadores detalham os impactos da reforma trabalhista”. São Paulo, Política: Direito dos Trabalhadores, 05 de julho de 2017. Disponível em:<<https://www.cartacapital.com.br/politica/em-dossie-pesquisadores-detalham-os-impactos-da-reforma-trabalhista>>. Acessado em 20/12/2017 às 18h.

CARMO, Maria Izabel Mazini. Artigo “**As Condições da Classe Operária da Revolução Industrial**”. História UFF, 2005. Disponível em: < <http://www.historia.uff.br/nec/condicoes-da-classe-operaria-epoca-da-revolucao-industrial>>. Acessado em 15/12/2017 às 13h.

CARVALHO, Leandro. Artigo “**Movimento Operário no Século XIX**”. Mundo Educação, 2017. Disponível em: < <http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/historiageral/movimento-operario-no-seculo-xix.htm>>. Acessado em 10/12/2017 às 08h.

CASTRO, Sandra Pereira. Artigo “**História do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil**”, 2011. Disponível em: < <http://www.professornilson.com.br/Artigo1.html>>. Acessado em 09/09/2017 às 19h.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ÉPOCA, Redação. Artigo “**A voz do Brasil: um programa fora de sintonia**”, 2010. Disponível em: < <http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI152378-15223,00-A+VOZ+DO+BRASIL+UM+PROGRAMA+FORA+DE+SINTONIA.html>> . Acessado em 17/02/2018 às 15h35min.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos. et al. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Campinhas, 2017. Disponível em: < http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf>. Acessado em 11/10/2017 às 09h.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário **Eletrônico Aurélio Século XXI**. Curitiba - PR. 5. ed. Editora Positivo, 2010. Acessado em 05/01/2018 às 15h.

GRINT, Keith. Sociologia do Trabalho, v. único, Porto Alegre - RS, Instituto Piaget, 1998.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, **Estatística Nacional por amostra de domicílios continua**. 2017. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?&t=series-historicas>>. Acessado em 10/01/2018 às 20h.

LIMA, Francisco Meton Marques. **Os Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. 2. Ed. São Paulo, 1997.

LOPES, Marcos. Artigo “**Acha a CLT ultrapassada? Veja quantas mudanças já foram feitas em 74 anos**”. São Paulo, Economia UOL, 28 de maio de 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/05/28/acha-a-clt-ultrapassada-veja-quantas-alteracoes-ela-ja-sofreu-em-74-anos.htm>>. Acessado em 21/11/2017 às 08h.

LÚCIO, Clemente Ganz. Artigo “**Impactos das reformas trabalhistas no mundo**”. São Paulo, Rede Brasil Atual, 29 de abril de 2017. Debate Brasil. Disponível em: < <http://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2017/03/impactos-das-reformas->

trabalhistas-no-mundo>. Acessado em 11/11/2017 às 21h.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do Trabalho. 21. Ed. São Paulo: Saraiva 2006.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SANTIAGO, Emerson. Artigo “Ludismo e Cartismo”, *Miscellanea das Ciências Sociais*, 2017. Disponível em: < http://mariliacoltri.blogspot.com.br/2016/02/ludismo-e-cartismo_28.html>. Acessado em 23/11/2017 às 15h.

SCHILLING, Voltaire. Artigo “**O Ludismo**”. *Educaterra*, 2006. Disponível em: < <http://educaterra.terra.com.br/voltaire/artigos/ludismo.htm>>. Acessado em 20/08/2017 às 09h.

VIANA, Márcio Túlio. 70 anos de CLT. Uma história de Trabalhadores, Brasília- DF, 2013.