II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-166-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia do coronavírus e as medidas adotadas no mundo do trabalho pelo estado: a Lei 14.020/2020 e a suspensão temporária dos contratos de trabalho”; “O pedido de alvará para a liberação do FGTS em procedimento de jurisdição voluntária trabalhista. calamidade pública pela COVID-19”; “Pandemia, responsabilidade civil e direito à saúde do trabalhador de plataformas digitais: uma reflexão a partir da concepção de irresponsabilidade organizada na Teoria da Sociedade do Risco”; “Atividades essenciais no contexto da pandemia da COVID-19 e a centralidade do trabalho digno” e “A necessidade da proteção jurídica aos trabalhadores por aplicativos durante a pandemia da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Teletrabalho - desafios e benefícios futuros”; “O trabalho análogo ao escravo na cadeia produtiva regional do açaí: uma análise acerca das relações e das condições de trabalho na cadeia de valor”; “A discriminação racial e as dificuldades de acesso ao teletrabalho durante a pandemia por parte das pessoas negras no Brasil”; “Escravidão contemporânea e o trabalho intermediado pelas plataformas digitais: uma aproximação possível?” e “Terceirização: responsabilidade subsidiária da administração pública e o entendimento dos tribunais superiores, após a reforma trabalhista”.

Foram apresentados ainda os artigos “O mercado de trabalho para refugiados, migrantes e trabalhador fronteiriço: direitos fundamentais, dignidade e segurança jurídica social”; “O

longo caminho para o reconhecimento até a rápida degradação dos direitos fundamentais dos trabalhadores sob a inspiração da Lei 13.467/2017"; "A hegemonia do discurso neoliberal no Supremo Tribunal Federal quanto à constitucionalidade da terceirização da atividade-fim".

Ainda foram abordados os temas "Análise jurimétrica das decisões sobre a (não) abusividade de greves pelo tribunal regional do trabalho da 4ª região"; "A evolução dos direitos trabalhistas nas constituições do Brasil – breve análise"; "Normas internacionais do trabalho e terceirização das relações de trabalho"; "Exame toxicológico e de consumo de álcool exigido do motorista profissional e suas implicações quanto ao direito à intimidade e o direito da coletividade: uma análise interdisciplinar" e "Possibilidade do pagamento de custas processuais pelo beneficiário da justiça gratuita após a Lei 13.467/2017".

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NAS CONSTITUIÇÕES DO BRASIL – BREVE ANÁLISE

THE EVOLUTION OF LABOR RIGHTS IN BRAZIL'S CONSTITUTIONS - BRIEF ANALYSIS

Leandro Antunes de Oliveira [1]
Rachel Barroso Carvas De Carvalho [2]

Resumo

O presente artigo tem como objetivo trazer a evolução dos direitos trabalhistas com foco nas Constituições passadas até chegar a presente. Em primeiro momento, é preciso esclarecer o que significa trabalho, e qual a sua origem histórica, pois de fato ele existe muito antes de qualquer conquista de direito laboral. Interessante ainda, uma abordagem do contexto histórico fazendo relação com os direitos laborais conquistados. Por fim, será tratada a legislação vigente, principalmente a menção à reforma trabalhista. A partir destas explanações, vale a reflexão a respeito do país ideal e do país real.

Palavras-chave: Constituição federal, Trabalho, Direitos trabalhistas, Evolução histórica

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to bring about the evolution of labor rights with a focus on past Constitutions until reaching the present. Firstly, it is necessary to clarify what work means, and what its historical origin is, because in fact it exists long before any achievement of labor law. Interestingly, an approach to the historical context related to the labor rights conquered. Finally, the current legislation will be dealt with, especially the mention of labor reform. From these explanations, it is worth reflecting on the ideal country and the real country.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Federal constitution, Labor, Labor rights, Historic evolution

[1] Doutorando em Direito. Mestre em Direito. Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

[2] Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Especialista em Processo Civil.

INTRODUÇÃO

O Direito é uma realidade cultural e histórica, desta forma, para analisar os direitos trabalhistas, há uma necessidade de lembrar de todo seu desenvolvimento e das novas denominações que foram surgindo com o passar do tempo.

Como sabido, existe uma forma de exploração do trabalho bem anterior ao próprio nascimento dos direitos trabalhistas, que é o caso do trabalho escravo. Antes de tratar mais especificamente sobre os direitos trabalhistas nas Constituições, é importante entender a própria história. Importante destacar que o trabalho é inerente ao homem, desde a antiguidade os seres humanos são direcionados a alguma atividade para satisfazer as próprias necessidades de sobrevivência.

A palavra trabalho tem sua origem do latim, *tripallium - tri (três) pallium (paus-),* era o nome de um instrumento utilizado para tortura composto por três paus. Pensando na origem da própria palavra, temos uma ideia de trabalho como um castigo, sofrimento, uma tarefa ruim e pesada.

Carlos Henrique Bezerra Leite, trata de uma posterior concepção por assimilação, à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual.[1]

> Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas e, ao longo do tempo, diversas foram as suas formas, que variavam conforme as condições históricas que vigoraram em cada época.[2]

Para entender a evolução dos direitos trabalhistas não se pode desconsiderar o passado. O Direito do Trabalho é muito dinâmico e está diretamente ligado com as questões econômicas.

---

[1] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saravaiva Jur. 12ª Edição – 2020. P.46

[2] ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. Editora Saraiva Jur. 5ª Edição – Coordenador Pedro Lenza. P.39

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito que regula as relações de trabalho. Contudo, existiu um período em que não havia nenhum tipo de regulamentação para essas relações e para começar a entender a história dos direitos trabalhistas é necessário estudar o período anterior a eles.

1 – O SURGIMENTO DAS PRIMEIRAS MANIFESTAÇÕES DOS DIREITOS TRABALHISTAS – A CONSTITUIÇÃO DE 1824 E A CONSTITUIÇÃO 1891

As conquistas em relação aos direitos trabalhistas no Brasil ocorreram de forma tardia, isso se deu porque o país demorou a se desligar da escravidão e das explorações de trabalho realizadas dentro das fábricas.

A primeira Constituição Brasileira foi outorgada em 25 de março de 1824, durante o Brasil Império, e dentre todas foi a que durou um tempo maior. Ela nasceu de cima para baixo, foi imposta pelo rei ao povo, deve-se entender o povo nesse período como uma minoria de brancos e mestiços que votava e que tinham alguma participação na política.[3]

A Constituição do Império não continha qualquer direito trabalhista, havia uma forte influência da francesa de 1814, uma filosofia liberal da Revolução Francesa, portanto não poderia intervir nas relações contratuais de trabalho, visto que nessa época quase não existia, a mão de obra no Brasil à época era basicamente escrava.

O escravo era visto apenas como uma coisa, uma propriedade de alguém. Não sendo considerado um sujeito de direitos e deveres, muito menos os trabalhistas.

Em 28 de setembro de 1871 foi aprovada a Lei do Ventre Livre, onde os filhos dos escravos nasceriam livres. Em 28 de setembro de 1885 foi aprovada a Le Saraiva- Cotegipe, também conhecida como Lei dos Sexagenários, libertava os escravos com mais de 60 anos, porém mesmo depois de livres os escravos deveriam prestar mais três anos de serviços aos seus senhores. Em 13 de maio de 1888 foi assinada pela Princesa Isabel a Lei 3.353, a Lei Áurea, que abolia a escravatura.

---

[3] FAUSTO, Boris. História Concisa do Brasil. Editora da Universidade de São Paulo. 2009. P.80.

Muito embora a Lei Áurea não tenha qualquer caráter de direito trabalhista, ela pode ser tomada como o marco inicial de referência na história do Direito do Trabalho brasileiro. Tal afirmativa não significa que inexistiam relações de trabalho anteriores a abolição da escravatura, ocorre que, deve-se reconhecer que nesse período marcado por um mercado predominantemente rural e por relações escravistas não haveria espaço para o desenvolvimento de um direito trabalhista significativo.[4]

A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação, que nesse período tinha um caráter genérico, determinando basicamente que era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, sem nenhuma intervenção da polícia, salvo para manter a ordem pública.[5]

Entre 1888, ano da abolição da escravatura e 1930, temos o primeiro período na evolução dos direitos trabalhistas, composto por manifestações e movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários.

Com o surgimento do Movimento Operário no Brasil em 1910, os trabalhadores intensificaram as manifestações por ideais socialistas.

O Código Civil de 1916 tratava da ideia dos direitos trabalhistas como um contrato de prestação de serviços, onde as partes ajustariam absolutamente tudo, horário de trabalho, salário, descanso.

Em 1917, na cidade de São Paulo, 50 mil trabalhadores paralisaram os seus trabalhos como forma de protesto. Essa iniciativa se tornou comum sempre no dia 1º de maio. O presidente da época, Arthur da Silva Bernardes, por meio do decreto 4.859 de 26 de setembro de 1924, oficializou a data, como o Dia do Trabalho.

No ano de 1919 foi editado o Tratado de Versalhes, que para o Direito do Trabalho resultou na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), um órgão internacional que tem como objetivo proteger o trabalho humano. O Brasil é um dos países que está entre os

---

[4] Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 18ª Edição. P.126
[5] MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Editora Atlas. 24ª Edição. P. 9

Estados-membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a primeira edição.

Com tantos movimentos no sentido de garantir um avanço em relação aos direitos trabalhistas, surgiu no Brasil as Ligas Operárias que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. Houve também o Decreto 1.313 de 1891 que proibia o trabalho noturno de crianças menores de 15 anos e limitava a jornada a 7 horas diárias.

Nesse período de industrialização, o trabalho das mulheres também acabou tornando-se mais acessível aos empregadores, pois era aproveitado em grande quantidade, com salários muito mais baixos, deixando a mão de obra masculina em segundo plano.

2 – OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E A CONSTITUIÇÃO DE 1934

O ano de 1930 marca um período de evolução histórica em relação aos direitos trabalhistas. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas, essa fase de institucionalização do Direito do Trabalho irá perdurar durante toda a Era Vargas que se encerra no ano de 1945.

Getúlio Vargas utilizava o dia 1º de maio não somente para homenagear os trabalhadores, mas também para divulgar alterações e benefícios referentes às leis trabalhistas.

Diante de tantas manifestações políticas ou operárias, a primeira grande mudança na legislação na tentativa de calar esses movimentos, foi a Lei de Nacionalização do Trabalho, que reduzia a participação dos imigrantes no segmento obreiro do país.[6]

Posteriormente, seguiram diversos incentivos ao sindicalismo. Aqui também podem-se citar diversas alterações em relação aos direitos trabalhistas: O Decreto n. 19.443 de 26.11.1930, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, logo depois. Em 04.02.1931, foi instituído o Departamento Nacional do Trabalho[7]. Decreto n. 21.471, de 17.5.1932, regulamentando o trabalho feminino; Decreto n. 21.186, de 22.3.1932, fixando a jornada de

[6] Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 18ª Edição. P.131
[7] MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Editora Atlas. 24ª Edição. P.10

oito horas para os comerciários, preceito que seria, em seguida, estendido aos industriários (Decreto n. 21.364, de 4.5.1932); Decreto n. 21.175, de 21.3.1932, criando as carteiras profissionais; Decreto n. 23.103, de 19.8.1933, estabelecendo férias para os bancários, e diversos outros diplomas que se sucederam ao longo da década de 30 até 1943. [8]

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira que traz expressamente referências aos direitos trabalhistas. Nesse momento tivemos a inclusão de algumas garantias, como por exemplo: garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

3 – A CONSTITUIÇÃO DE 1937

Em 1937, após todas as Revoluções e avanços referentes aos direitos trabalhistas, numa fase marcada pelo intervencionismo do Estado decorrente do golpe sofrido por Getúlio Vargas, surgiu a Carta Constitucional de 1937, uma constituição com cunho exclusivamente corporativista. Era o início da ditadura do Estado Novo.

A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único imposto por lei e vinculado ao Estado, foi criado o imposto sindical como forma de submissão das entidades de classe ao Estado, foi estabelecida a competência normativa dos tribunais do trabalho, a greve e o *lockout* foram considerados recursos nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139).[9]

Um fato muito importante para os direitos trabalhistas desse período foi a criação da Justiça do Trabalho em 1º de maio de 1939.

4 – A CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO EM 1943 E A CONSTITUIÇÃO DE 1946

[8] Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 18ª Edição. P.131
[9] MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Editora Atlas. 24ª Edição. P.10

Diante de tantas normas espalhadas tratando sobre os assuntos trabalhista, em 1º de maio de 1943 surgiu o Decreto-lei nº 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho. O nome consolidação se deu pela ideia de que a CLT iria reunir somente as normas já existentes, contudo, apesar da origem do nome, tiveram diversas alterações e ampliações em relação a legislação trabalhista existente.

A Assembleia Constituinte foi instalada em 01.02.1946, vindo o texto a ser promulgado em 18.09.1946. Essa Constituição tinha como princípio a redemocratização do País, com o intuito de encerrar aquele Estado totalitário da Era Vargas que se instaurava desde 1930.[10]

A nova Constituição acrescentou à nossa legislação diversos direitos até então ignorados como por exemplo: o direito de greve, feriados, repouso remunerado aos domingos, direito à indenização de antiguidade e a estabilidade do trabalhador rural, integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social.

No ano de 1948, houve a promulgação de um dos mais importantes tratados sobre os direitos humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e o artigo 23º trata sobre justamente sobre os direitos trabalhistas.

> Artigo 23°
> 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
> 2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
> 3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
> 4.Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

[10] LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. Editora Saiva Jur. 23ª Edição. 2019. P.145

Nesse período surgiram outros direitos que foram instituídos através da legislação ordinária como por exemplo: repouso semanal remunerado: Lei nº 605/49, 13º salário: Lei 4.090/62, Lei 3.207/57 que tratava sobre as atividades dos empregados vendedores, viajantes, e pracistas e o salário-família criado pela Lei nº 4.266/63.

5 – A CONSTITUIÇÃO DE 1967 E A EMENDA CONSTITUCIONAL DE 1969

A Constituição de 1967 vinha na mesma linha da Carta Magna de 1937, concentrava o poder no âmbito federal, esvaziando os Estados e Municípios. A grande maioria dos poderes era destinada ao Presidente da República.

Para melhor entender o contexto histórico dessa época, vale lembrar que esse período foi marcado por uma forte ditadura com o mais violento ato baixado em uma Constituição, o AI-5 que foi revogado somente no ano de 1978.

> O AI-5 foi o instrumento de uma revolução dentro da revolução ou de uma contra-revolução dentro da contra-revolução. Ao contrário dos Atos anteriores, não tinha prazo de vigência. O Presidente da República voltou a ter poderes para fechar provisoriamente o Congresso, o que a Constituição de 1967 não autorizava. Restabeleciam-se os poderes presidenciais para cassar mandatos e suspender direitos políticos, assim como para demitir ou aposentar servidores públicos.[11]

Em relação aos direitos trabalhistas, foram mantidos todos os que já estavam estabelecidos nas Constituições anteriores. Houve ainda uma Emenda Constitucional em 1969, que repetiu a norma de 1967 no que diz respeito aos direitos trabalhistas.

> Efetivamente, o modelo justrabalhista construído nesse período manteve-se quase intocado nas décadas posteriores a 1930. A fase de institucionalização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Constituição de 1988.[12]

---

[11] FAUSTO, Boris. História Concisa do Brasil. Editora da Universidade de São Paulo. 2009. P. 265.
[12] Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 18ª Edição. P.132

Surgiram novos direitos no âmbito da legislação ordinária como, por exemplo: A Lei nº 5.859/72 dispondo sobre o trabalho dos empregados domésticos (que bem mais tarde, foi revogada pela Lei complementar 150/15); a Lei nº 5.889/73 dispondo sobre o trabalhador rural; a Lei 6.019/74 dispondo sobre o trabalhador temporário; o Decreto-lei nº 1.535/77 que trouxe uma nova redação ao capítulo sobre as férias da CLT, entre outros.[13]

6 – A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Finalmente, em 05.10.1988 foi aprovada a atual Constituição Federal, que trata dos direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11 mais diretamente. Com diversos dispositivos que versam sobre os direitos trabalhistas, essa nova Constituição trata o direito do trabalho como um direito social e o insere no título II, alusivo aos "direitos e garantias fundamentais".

A Constituição Federal de 1988 busca introduzir no Brasil um Estado Democrático de Direito, marcando uma nova era em relação as leis trabalhistas.

> Nessa dimensão, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição da República reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de vários de seus dispositivos: art. 7o, VI, XIII, XIV e XXVI, do texto constitucional original de 1988; art. 8o do texto original da Constituição que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva; art. 114, em seu novo § 2o (este, inserido pela EC n. 45/2004), dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva trabalhista. [14]

Acompanhando toda a evolução dos direitos trabalhistas nas leis e principalmente na constituição, sem dúvida, a Constituição de 1988 é mais avançada em relação ao aspecto social. A partir desse momento conseguimos enxergar na legislação o trabalho como um direito fundamental humano.

---

[13] MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Editora Atlas. 24ª Edição. P.11

[14] Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 18ª Edição. P.118

> É preciso esclarecer, desde logo, que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana.[15]

Além dos artigos já citados, é necessário trazer aqui diversos outros para ressaltar a importância do trabalho e dos direitos trabalhistas dentro da Carta Magna de 1988.

> O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170 VIII).[16]

O Professor José Murilo de Carvalho (Cidadania no Brasil: o longo caminho. Civilização Brasileira. 14ª edição. 2011, página 206, acrescenta:

> "A Constituição de 1988 ampliou também, mais do que qualquer de suas antecedentes, os direitos sociais. Fixou em um salário mínimo o limite inferior para as aposentadorias e pensões e ordenou o pagamento de pensão de um salário mínimo a todos os deficientes físicos, independentemente de terem contribuído para a previdência. Introduziu ainda a licença-paternidade, que dá aos pais cinco dias de licença do trabalho por ocasião do nascimentos dos filhos."

---

[15] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saravaiva Jur. 12ª Edição – 2020. P.55

[16] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saravaiva Jur. 12ª Edição – 2020. P.55

7 – A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Após um longo período do surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, em novembro de 2017 ocorreu uma grande mudança na legislação trabalhista que foi a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Para os defensores da Reforma Trabalhista, não havia mais como subsistir a ideia de continuidade de regras oriundas de uma Consolidação elaborada em 1943, alegavam que as relações de trabalho haviam mudado, era necessária a adaptação da legislação ao tempo.
Contudo, durante toda a exposição do artigo restou evidente que alguns pontos foram alterados dentro da CLT de 1943, nas Constituições e em diversas leis ordinárias.

> Esse argumento serviu de propaganda, num dado momento da campanha em prol da reforma urgente, avassaladora e inegociável, mas pouco se comentou que o regime do fundo de garantia é de 1967; a lei de férias é de 1977; o vale-transporte é de 1985; numerosos direitos são derivados da Constituição de 1988; o banco de horas e o trabalho parcial surgiram na reforma de 1998, conhecida por reforma da Crise Russa; o rito sumaríssimo no processo do trabalho e a Comissão de Conciliação Prévia apareceram em 2000, mesmo ano da Lei do Aprendiz; a desoneração dos encargos trabalhistas sobre benefícios assistenciais ocorreu em 2001; constitucional de 2004; relações sindicais foram alteradas em 2008; trabalho feminino teve novidades em 2012 e 2016; profissões específicas ganharam várias regulamentações, inclusive amplas mudanças nos portuários e motoristas em 2012; alterações no trabalho doméstico ocorreram em 2013 e 2015; e legislação

> superveniente sobre gorjeta e terceirização se verifica no começo de 2017. [17]

Pode-se até concordar que uma Reforma era necessária, mas a grande discussão que se enfrenta, é se realmente a Reforma ocorreu da melhor forma possível. Acredita-se que os atores sociais poderiam ter participado mais na discussão acerca dos direitos trabalhistas.

O teletrabalho, por exemplo, parecia algo muito distante, mas atualmente tem regulamentação na CLT.

Outro ponto polêmico foi a *vacatio legis* de 120 dias, comparando com outras alterações legais como por exemplo o Código de Processo Civil e o Código Civil, que tiveram a sua *vacatio legis* de um ano, as adaptações previstas na Reforma Trabalhista precisaram ocorrer de forma rápida.

O Presidente Michel Temer editou a Medida Provisória nº 808/2017 e alterou alguns pontos importantes da Reforma Trabalhista, porém, em 23 de abril de 2018, a MP perdeu a sua eficácia, voltando a vigorar integralmente o texto aprovado em 2017 pelo Congresso Nacional.

A MP 808/2017 tinha por objetivo "corrigir" eventuais falhas na Lei 13.467/17, mas inexplicavelmente tal MP perdeu sua eficácia, e pontos considerados importantes e deficitários na "Reforma" continuaram a propagar seus efeitos. A título de ilustração vale a pena destacar algumas situações (trabalho da gestante e do autônomo) que eram previstas na MP 808 (https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7274924&disposition=inline – Acesso em 27.09.2020):

> "Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.
>
> .....

[17] SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentário à Reforma Trabalhista. Revista dos Tribunais. 2017. P 11.

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação." (NR)

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

> § 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante." (NR)

A Lei 13.467/17 trouxe alterações em mais de 100 artigos na legislação trabalhista brasileira. As propostas da referida lei tiveram por objetivo inserir uma maior flexibilização e aumento de possibilidades de trabalho (esta era pelo menos a justificativa inicial). Aqui, merece reflexão o exposto no bojo do presente artigo, principalmente a respeito de toda a trajetória histórica de conquista dos direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo caminho percorrido neste artigo para a exposição da evolução dos direitos trabalhistas, pode-se refletir que o estudo desde a origem do trabalho é necessário para a compreensão de cada direito conquistado.

Conhecendo a história do Brasil, percebe-se que o país demorou muito para encerrar o processo de escravidão, a exploração era algo muito comum e cultural. Isso tudo afetou diretamente nos direitos trabalhistas, e por óbvio, o avanço foi lento.

A partir daí o próprio contexto histórico dos direitos trabalhistas nos ensina que nenhuma conquista social, nenhum direito trabalhista foi simplesmente criado. Todas as conquistas sociais resultaram de muita luta e resistência contra a exploração desses trabalhadores.

Após toda essa trajetória de difíceis conquistas, a flexibilização dos direitos trabalhistas impostos pela legislação atual gerou diversas críticas e um grande medo de retrocesso.

O Brasil é um país que pela sua própria cultura não investe em mão de obra. A ideia de se obter mão de obra barata e exploração do trabalho ainda está enraizada dentro do sistema. Podemos enxergar claramente isso com a utilização da terceirização como forma de diminuir o valor de mão de obra dentro das empresas.

Quando da criação das leis, muitas expectativas são criadas, imagina-se que na norma, está o caminho para um país ideal. Mas não se pode pensar que somente a criação de leis e que o inchaço do regramento atenderão aos fins a que se destinam, principalmente quando se fala em trabalho. Acompanhado do conjunto normativo, é necessária uma política de emprego e gestão pública. Na verdade, se está longe do ideal, nosso país real, ainda encontra-se muito afastado de algo que possa realmente garantir a todos a efetiva dignidade.

A intenção do presente artigo não é tecer críticas, mas a reflexão a respeito de um caminho de conquistas e avanços. Porém, é necessário demonstrar a importância da modernização dos direitos trabalhistas de acordo com o contexto histórico. A proteção aos trabalhadores se faz necessária por toda uma trajetória de luta que tivemos desde muito antes de qualquer legislação vigente. Por este motivo as leis trabalhistas serão sempre de extrema importância para garantir uma relação de trabalho saudável entre empregados e empregadores, e principalmente da sociedade!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 18ª Edição.

FAUSTO, Boris. História Concisa do Brasil. Editora da Universidade de São Paulo. 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saravaiva Jur. 12ª Edição – 2020.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. Editora Saiva Jur. 23ª Edição. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. Editora Atlas. 24ª Edição.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. Editora Saraiva Jur. 5ª Edição – Coordenador Pedro Lenza.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentário à Reforma Trabalhista. Revista dos Tribunais. 2017.

CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil: o longo caminho. Civilização Brasileira. 14ª edição. 2011.

BARBOSA, Rui. Pensamento e ação de Rui Barbosa. Senado Federal. 1999. Coleção Biblioteca Básica Brasileira.

Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/1-de-maio-e-momento-de-reflexao-sobre-relacoes-de-trabalho Acesso em 27.09.2020.

Disponível em: https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt Acesso em 27.09.2020.

Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecUniDirHum.html Acesso em 27.09.2020.

Disponível em: https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/ Acesso em 27.09.2020.